Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 135 del 13 giugno 2007 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 13 giugno 2007** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 138

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CCNL per il quadriennio 2002-2005 e per il biennio 2002-2003 relativo all'area dirigenziale dell'Enac; CCNL per il biennio economico 2004-2005 relativo all'Area dirigenziale dell'Enac; Contratto collettivo nazionale di lavoro successivo al CCNL per il personale non dirigente dell'Enac, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CCNL per il quadriennio 2002-2005 e per il biennio 2002-2003 relativo all'area dirigenziale dell'Enac; CCNL per il biennio economico 2004-2005 relativo all'area dirigenziale dell'Enac; Contratto collettivo nazionale di lavoro successivo al CCNL per il personale non dirigente dell'Enac, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003 RELATIVO ALL'AREA DIRIGENZIALE DELL'ENAC

In data 30 maggio 2007 alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente
Avv. Massimo Massella Ducci Teri (firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
FP CGIL (firmato)	**CGIL** (firmato)
FIT CISL (firmato)	**CISL** (firmato)
UIL TRASPORTI (firmato)	**UIL** (firmato)
AIPRAI-USPPI (firmato)	**USPPI** (firmato)
FP CIDA (firmato)	**CIDA** (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 relativo all'Area dirigenziale dell'Enac.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003 RELATIVO ALL'AREA DIRIGENZIALE DELL'ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE (ENAC)

INDICE

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

CAPO III INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

CAPO IV FORMAZIONE

CAPO V MOBILITA'

CAPO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

NOTA INTRODUTTIVA ALLA SEZIONE

TITOLO VI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO VII SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

TITOLO VIII RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

CAPO II NORME DISCIPLINARI

TITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PROFESSIONISTI

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (d'ora in avanti: "ENAC"). L'ambito contrattuale comprende anche i professionisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 77, comma 2 del CCNL 19/12/2001 dell'ENAC, i quali sono collocati, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, in apposita separata Sezione del presente CCNL.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, sono riportati come D. Lgs. n. 165 del 2001.

3. Il presente contratto si articola in due parti: la parte prima contiene le disposizioni applicabili ai dirigenti; la parte seconda – identificata come "sezione separata" ai sensi dell'art. 40, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 - contiene le disposizioni applicabili ai professionisti di cui al comma 1.

Art. 2
Durata e decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, per la parte normativa, e 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2003, per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'ENAC entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, al personale cui si applica il presente CCNL è corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità, le parti stipulano apposito accordo ai sensi degli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio del 1993 di cui al comma precedente.

PARTE I
DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse ad incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con l'interesse a valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo dell'Ente, favorendo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dirigenti.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

   a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di ente sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) concertazione, consultazione ed informazione, nonché altri istituti di partecipazione;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4
Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto dei tempi previsti, sulle seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;

B) criteri generali per:

a) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

b) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;

c) le modalità di determinazione della retribuzione direttamente collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;

C) attuazione delle pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 10 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione,

disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nelle lettere C), D), E) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato di ulteriori trenta giorni.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, del bilancio dell'ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse ai sensi dell'art. 4 sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'ENAC provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 13, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. n. 165 del 2001, secondo quanto previsto dall'art. 2 del d. lgs. n. 286 del 1999, è effettuato dal

collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dall'organo preposto al controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata al predetto organismo competente per il controllo entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Il predetto organismo si pronuncia entro quindici giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo viene sottoscritta. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dell'organismo competente per il controllo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni e dall'art. 40-bis, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso l'ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

6. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6
Informazione

1. L'ENAC - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2 sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione del fondo previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo

individua le altre materie in cui l'informazione è preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

    a) materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione;

    b) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti;

    c) conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;

    d) implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione interni all'ente.

Art. 7
Concertazione

1. La concertazione avviene sui criteri generali relativi alle seguenti materie:

    a) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;

    b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

    c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

    d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La concertazione può essere attivata da ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, mediante richiesta scritta, entro

cinque giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 6, comma 2; essa si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta. Durante la concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla data di inizio della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Art. 8
Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente:

   a) sull'organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, nonché sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

   b) nei casi di cui all'art. 19 del d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9
Altre forme di partecipazione

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'ENAC, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi, commissioni bilaterali ovvero osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'ENAC nonché concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il comitato per le pari opportunità e quello per il mobbing per quanto di loro competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

2. Tra gli organismi di cui al comma 1, opera altresì un comitato paritetico, al quale sono affidati i compiti di acquisire elementi informativi e formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui agli artt. 33 e 73, nonché di valutare l'attuazione dei programmi formativi realizzati, anche sotto il profilo dell'adeguatezza degli investimenti effettivamente realizzati e dei risultati conseguiti.

Art. 10
Comitato per le pari opportunità

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso l'ENAC, il comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dal D. Lgs. 11-4-2006 n. 198, con particolare riferimento all'art. 1 del predetto decreto legislativo. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ENAC. Il presidente del comitato è designato dall'ENAC ed il vicepresidente, dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente.

2. Il comitato svolge i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'ENAC è tenuta a fornire;

   b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;

   c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125 del 1991;

   d) analisi dei percorsi di carriera del personale destinatario del presente CCNL.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal comitato pari opportunità, sono individuate misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

   - percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella pubblica amministrazione;

   - azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;

   - iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;

   - processi di mobilità.

4. L'ENAC assicura l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 57, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, a cui deve essere data la massima pubblicità.

5. Il comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Art. 11
Comitato paritetico per il mobbing

1. Il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado

delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del dirigente stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del dirigente interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9 è, pertanto, istituito presso l'ENAC, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un comitato paritetico con i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal comitato sono presentate all'ente per i conseguenti adempimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 32, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale destinatario del presente CCNL, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo.

6. Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il presidente del comitato è designato dall'ente ed il vicepresidente, dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'Enac favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II
SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Art. 12
Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali nell'ente sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza, ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL, ai sensi dell'art. 43 dello stesso decreto legislativo.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dell'area della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D. Lgs. n. 165/2001.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di amministrazione previsto dal relativo CCNQ nel tempo vigente, compete solo ai seguenti dirigenti sindacali:

   - componenti delle RSA, costituite ai sensi del comma 1;
   - componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con alcuno dei soggetti di cui al comma 3, competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Ai fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività, delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative, per la sottoscrizione del presente CCNL, è accertata, nell'ente, sulla base del solo dato associativo, espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento

dei contributi sindacali, rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.

6. Per la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, modificato dai CCNQ del 27 gennaio 1999, del 9 agosto 2000, nonché ulteriori successive modificazioni. In particolare, si richiama l'art. 10, comma 2, del CCNQ del 7 agosto 1998, relativo alle modalità di accredito dei soggetti sindacali presso le amministrazioni.

Art. 13
Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, l'ENAC individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'art. 12, comma 2, la delegazione, a livello nazionale di ente è così composta:

   - da componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui all'art. 12, comma 1;

   - da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

3. Il soggetto che sia componente della delegazione di parte sindacale, non può essere titolare di relazioni sindacali, quale parte della delegazione di parte pubblica, in nome dell'ente, per l'area della dirigenza.

4. L'ENAC può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

Art. 14
Contributi sindacali

1. Il personale ha facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale prescelta, per la riscossione di una

quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ENAC a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il personale può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Enac e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'Enac sulle retribuzioni del personale in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con lo stesso Enac.

5. L'ente è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III
RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 15
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 49 del d. lgs. n. 165 del 2001, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto

sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità ed i tempi previsti dai commi 1 e 2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure previste dal presente CCNL, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 16
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'ente si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

   a) la data di inizio del rapporto di lavoro;

   b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale;

   c) la durata del periodo di prova;

   d) la sede di prima destinazione.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'ENAC, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a sessanta giorni. Contestualmente, l'interessato è tenuto a

dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dall' art. 18, comma 9, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d. lgs. n.165 del 2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'ENAC comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 18
Periodo di prova

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente, per un periodo di sei mesi dall'assunzione. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche amministrazioni.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto dall'art. 24, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti, il dirigente proveniente dallo stesso Enac, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi ed in caso di recesso o mancato superamento della prova stessa, rientra a domanda nella posizione giuridica di provenienza.

10. Al dirigente dell'ENAC, assunto a seguito di pubblico concorso presso un'altra pubblica amministrazione tra quelle indicate nell'art. 1, comma 2, del d. lgs. n. 165 del 2001, per l'effettuazione del relativo periodo di prova si applica quanto previsto dal comma 9.

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 19
Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ENAC, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente

deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico.

Art. 20
Conferimento incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti, appartenenti alla dotazione organica dell'ENAC e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'Enac, secondo quanto previsto dall'art. 19 del d. lgs. n. 165 del 2001. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.

2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del d. lgs. n. 165 del 2001, in base ai seguenti criteri generali:

   a) natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati;

   b) attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati negli atti di indirizzo e programmazione degli organi di vertice;

   c) rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

3. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 24 del d. lgs. 165 del 2001 e di quanto previsto dal presente CCNL, viene definito il corrispondente trattamento economico.

5. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato d. lgs. 165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo medesimo.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del d. lgs. n. 165 del 2001.

7. L'incarico cessa automaticamente in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro. I limiti di età per il collocamento a riposo, risultanti dalla vigente normativa in materia, si applicano anche ai fini dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di cui al presente articolo.

8. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali, nonché quelli concernenti le relative procedure, sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all'art. 6. Nell'affidamento degli incarichi l'Enac, nel rispetto del criterio generale di cui al comma 2, lett. b), al fine della migliore utilizzazione dei dirigenti, tiene anche conto dell'esperienza professionale complessivamente acquisita o maturata dagli stessi nell'espletamento di precedenti incarichi conferiti nell'ambito dello stesso Enac.

9. L'Enac adotta procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti, al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche amministrazioni stesse.

10. L'Enac deve, altresì, assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi in relazione alle posizioni dirigenziali disponibili.

Art. 21
Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. L'Enac, con gli atti previsti dal proprio ordinamento, autonomamente assunti in relazione anche a quanto stabilito dall'art. 1 del d. lgs. n. 286 del 1999, definisce - privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

3. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione o con quelli eventualmente previsti dall'ordinamento dell'amministrazione per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.

4. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico e i risultati finali della stessa sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. L'Enac tiene conto degli esiti della valutazione ai fini della conferma dell'incarico già ricoperto ovvero dell'affidamento di un diverso incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art. 21 del d. lgs. 165 del 2001.

5. L'Enac adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione con i soggetti di cui all'art. 13, comma 2.

6. La valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi:

   - motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;

   - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore;

- partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di informazioni (nella forma, ad esempio, di relazioni o rapporti sulla gestione) sull'attività svolta e sulla corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati;

- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui;

- previsione della prima e della seconda istanza ai sensi del d. lgs. n. 286 del 1999, così come eventualmente recepito nel proprio ordinamento.

7. Nel valutare l'operato del dirigente, l'Enac deve, comunque, tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta, in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi assegnati e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate.

8. Qualora, nel corso dell'anno di valutazione, al dirigente sia stato conferito un diverso incarico, la valutazione dei risultati riguarda l'attività svolta in ciascun periodo di riferimento.

9. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

10. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

11. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal d. lgs. n. 286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal d. lgs. n. 165 del 2001.

12. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

Art. 22
Comitato dei garanti

1. L'ENAC, con gli atti previsti dal proprio ordinamento, istituisce, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente CCNL, il comitato dei garanti di cui all'art. 22, del D. Lgs. n. 165/2001 e ne disciplina la composizione ed il funzionamento, prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti.

2. I provvedimenti previsti dall'art. 21, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro trenta giorni. Decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

CAPO III
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Art. 23
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL ovvero che alla medesima data di stipulazione non abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Qualora, presso l'ente ovvero presso la struttura cui il dirigente è preposto, l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 32 giornate lavorative, ridotte a 30 per i dirigenti di cui al comma 2 assunti al primo impiego; in

entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. Le festività nazionali e la ricorrenza del santo patrono della località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del santo patrono con una festività nazionale.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi dell' art. 26 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio applicando quanto previsto dall'art. 61; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 24
Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli viene corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo dei sopra indicati diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo di diciotto mesi di cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima della scadenza dello stesso, può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non è dovuta retribuzione. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla

risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

    a) retribuzione intera, per i primi 9 mesi di assenza;

    b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

    c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

8. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di questi ultimi verso il terzo responsabile, per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

10. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad essa assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV/AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital

anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, prevista dal comma 6, lett. a) e dal comma 7. La certificazione, relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia, è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

Art. 25
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 24, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 24, comma 3. Nel caso in cui l'Enac decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461, nonché la legge n. 266 del 2005 con le decorrenze ivi previste.

Art. 26
Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

   - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

   - lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;

   - particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza, al dirigente spetta l'intera retribuzione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53 del 2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime, assumono maggior rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, che prevedono rispettivamente permessi per donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo.

7. Nell'ambito delle disposizioni della legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché del regolamento approvato con D.P.R. 8-2-2001, n. 194 per

le attività di protezione civile, l'ente favorisce la partecipazione alle attività delle associazioni di volontariato.

Art. 27
Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d. lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo (congedo di paternità), spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonchè quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. In caso di parto prematuro, al lavoratore o alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità non goduti prima della data presunta del parto.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151 del 2001 (congedo parentale), per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151 del 2001 (congedo per la malattia del figlio), alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 4.

6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi

periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 7, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d. lgs. n. 151 del 2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede, con il consenso dell'interessata, al temporaneo conferimento, nell'ambito di quelle disponibili, di funzioni dirigenziali che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001.

Art. 28
Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'art. 24, comma 1.

3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25.

4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

6. L'Enac, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.

Art. 29
Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998, 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002. Rimane confermato quanto previsto dall'art. 19, comma 6 e dall'art. 23 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n.

476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'Enac non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3, se tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. n. 151 del 2001.

Art. 30
Congedi per motivi di famiglia

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53 del 2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25.

Art. 31
Congedi per la formazione

1. Ai dirigenti sono concessi i congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000, salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesse ente, possono essere concessi, a richiesta, i congedi senza assegni di cui al comma 1 nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Enac una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'Enac può non accogliere la richiesta di congedo formativo di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

    a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

    b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, l'Enac può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi qualora la concessione dello stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3.

7. Al dirigente, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53 del 2000. Nel caso di infermità previsto dallo

stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 24.

8. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 6 e 7 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 32
Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed attività lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di università ed istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'ENAC e della contrattazione, ai dirigenti possono essere conferiti incarichi di didattica integrativa o di insegnamento.

2. Nelle ipotesi dei cui al comma 1 i dirigenti interessati, a seconda dell'impegno richiesto, possono essere collocati in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione dell'organo sovraordinato.

CAPO IV
FORMAZIONE

Art. 33
Formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica amministrazione rivolti verso obiettivi di modernizzazione e di miglioramento dell'efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per il settore pubblico. Con riferimento alla risorsa

dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'ENAC come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidamento di una cultura di gestione orientata al risultato, all'innovazione ed al servizio ai cittadini. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale. Tali iniziative sono svolte con continuità prevedendo adeguati investimenti finanziari e garantendo, in ogni caso, la misura minima, pari all'1% del corrispondente monte-salari della dirigenza, in coerenza con le direttive generali previste dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Gli interventi formativi, secondo le specifiche finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi evolutivi, di consolidamento, di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione orientata allo sviluppo, per sostenere l'inserimento in funzioni di maggiore criticità emergenti nei processi di cambiamento.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli ed ai processi interni di sviluppo organizzativo, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. Le attività di formazione di cui al presente articolo possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

6. L'ENAC, nell'ambito della propria autonomia di bilancio e delle specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed

operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive governative in materia di formazione, con particolare riferimento alla direttiva n. 14 del 1995, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22/12/1998.

7. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'ENAC in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con università, soggetti pubblici (quali, ad esempio, la scuola superiore della pubblica amministrazione, la scuola superiore dell'economia e finanze ecc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività. Nella formazione al ruolo e nella formazione orientata allo sviluppo, l'Enac favorisce l'utilizzo delle più avanzate metodologie di formazione e tecniche didattiche. A tal fine, sono privilegiati, oltre ai più tradizionali metodi espositivi, metodologie orientate al coinvolgimento ed alla partecipazione attiva dei dirigenti.

8. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali che tengano conto delle specifiche esigenze formative richieste dalla posizione coperta, anche ai fini del mantenimento delle competenze già acquisite, viene concordata dall'Enac con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

9. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'ente, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

10. Qualora l'ente riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 9 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con

un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

11. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo, l'ente si avvale delle proposte formulate dal comitato paritetico di cui all'art. 9, comma 2.

CAPO V
MOBILITA'

Art. 34
Incarichi presso altre amministrazioni

1. Al dirigente può essere conferito un incarico presso altre pubbliche amministrazioni, previo collocamento in comando, fuori ruolo o altro analogo provvedimento, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

2. Il dirigente può essere collocato in comando presso altra amministrazione che ne abbia fatto richiesta per esigenze di servizio o quando sia necessaria una particolare competenza. Il comando è disposto con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti ed ha durata pari all'incarico.

3. Il posto del dirigente comandato, non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità o reclutamento a tempo indeterminato. Le posizioni dirigenziali vacanti temporaneamente ricoperte dal dirigente comandato, sono considerate disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti per mobilità.

4. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, qualora l'incarico non venga rinnovato, il dirigente rientra all'ENAC.

5. Il trattamento economico del dirigente comandato ai sensi del comma 1 è a carico dell'amministrazione di destinazione salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

6. Il comando non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, del trattamento di fine rapporto o fine servizio e di pensione.

7. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.

8. Resta confermata la disciplina legislativa del collocamento in fuori ruolo, disposto in relazione a particolari esigenze dell'amministrazione, per lo svolgimento di compiti che non rientrano nelle attività istituzionali della stessa.

Art. 35
Mobilità

1. Per il personale dirigente resta confermata l'applicazione delle procedure di mobilità previste dagli artt. 30 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi.

Art. 36
Accordi di mobilità

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del d. lgs. n. 165 del 2001, l'Enac e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL possono aderire o partecipare ad accordi, stipulati nell'ambito di altre aree dirigenziali, secondo le disposizioni contrattuali previste per queste ultime, per disciplinare la mobilità dei dirigenti, al fine di:

   - prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

   - evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità, dopo detta dichiarazione di eccedenza.

2. Al fine di avviare l'adesione agli accordi di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata;

il primo incontro avviene entro 30 giorni dalla richiesta. A decorrere dalla data della richiesta, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità, eventualmente avviati dall'Enac nei confronti di propri dirigenti, sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati dall'ENAC. La delegazione di parte sindacale è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 13, comma 2, secondo alinea.

5. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

   a) l'amministrazione cedente ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

   b) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

   c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;

   d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

   e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando, tra le quali deve essere prevista la pubblicazione nel sito Internet delle amministrazioni interessate.

6. In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa nell'Amministrazione cedente e nelle amministrazioni riceventi, in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

8. I dirigenti interessati alla mobilità manifestano la propria adesione, mediante comunicazione scritta all'amministrazione di appartenenza ed all'amministrazione di destinazione, entro quindici giorni dalla pubblicizzazione di cui al precedente comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

9. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato, in relazione al posto da ricoprire, tenendo, altresì, conto dei criteri previsti dall'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della comunicazione di adesione.

10. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell'ente o agenzia di appartenenza, se più favorevole.

11. L'Enac, qualora intenda stipulare accordi di mobilità, può avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del d. lgs. n. 165 del 2001.

Art. 37
Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 36 e in relazione a quanto previsto dall'art. 33 del d. lgs. n. 165 del 2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso art. 33, allo scopo di facilitare il passaggio diretto dei dirigenti dichiarati in eccedenza ad altre pubbliche amministrazioni e di evitare il collocamento in disponibilità dei dirigenti che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'ENAC comunica agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs n. 165 del 2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti, l'elenco dei dirigenti in eccedenza richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tali dirigenti.

2. Le amministrazioni di altre aree dirigenziali, qualora interessate, comunicano entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

5. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

   - dirigenti portatori di handicap;
   - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il dirigente sia unico titolare di reddito;
   - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
   - particolari condizioni di salute del dirigente, dei familiari e del convivente stabile, qualora la stabile convivenza sia accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente;
   - presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

   La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale.

6. La contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione da parte dell'Enac, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione, in nuovi contesti lavorativi, dei dirigenti trasferiti, anche in attuazione dell'art. 34 del d. lgs. n. 165/2001.

CAPO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38
Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 40, comma 1 e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso; a tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, calcolata con le modalità di cui al comma 9. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice Civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 49, comma 1, lett. a), b) c) e d).

Art. 39
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt. 24 e 25, ha luogo:

   a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;

   b) per dimissioni del dirigente;

   c) per recesso dell'amministrazione;

   d) per decesso del dirigente.

   e) per risoluzione consensuale;

   f) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza dei periodo di aspettativa o congedo previsti dal presente CCNL.

Art. 40
Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio o del limite massimo di età, l'amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale termine, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di dimissioni del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 41
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'Enac ovvero il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'Enac, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità del proprio bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Enac per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

4. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale. Ai fini del presente comma, si considerano "posti di funzione equivalenti" anche posti non coincidenti con quello per il quale si è verificata la risoluzione, purché complessivamente sia assicurato un risparmio pari agli importi erogati a titolo di indennità.

5. Gli effetti dell'indennità supplementare di cui al comma 2 ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 42
Recesso dell'ente

1. Nel caso di recesso da parte dell'ENAC, quest'ultimo deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del Codice Civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'ente fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'ente contesta per iscritto l'addebito, convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi dei precedenti commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure disciplinate dall'art. 44, salvo il caso di cui al comma 5.

5. La responsabilità particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 21, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

6. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano

prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all'art. 36.

7. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

Art. 43
Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Nelle controversie individuali il dirigente attiva il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d.lgs. n. 165 del 2001 ovvero quello di cui all'art. 4 del CCNQ in materia di conciliazione ed arbitrato del 23 gennaio 2001 e successive proroghe, modifiche o integrazioni.

2. Ove la conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n.165 del 2001 non riesca il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria ovvero, a prescindere dalla sede di conciliazione prescelta tra quelle indicate al comma 1, concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico ai sensi del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe, modifiche o integrazioni.

Art. 44
Procedure di arbitrato in caso di recesso

1. Avverso gli atti applicativi di cui all'art. 42, commi 1 e 2, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere alle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23/1/2001 e successive proroghe, modifiche e integrazioni, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 del contratto medesimo. L'avvio delle procedure del presente comma non ha effetti sospensivi sul recesso.

2. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'amministrazione assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

3. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

4. L'indennità supplementare di cui al comma 3 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

   - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
   - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
   - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
   - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
   - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
   - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

5. Nelle mensilità di cui ai commi 3 e 4 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

6. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 3 e 4.

7. Il dirigente, il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la

determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia di cui sopra, può essere trasferito ad altra amministrazione che vi abbia dato assenso, senza nulla osta dell'Enac, né obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 45
Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro e, in particolare:

   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del Codice Civile.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 46
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Enac, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3, previa puntuale e espressa verifica della sussistenza di effetti negativi che conseguirebbero dalla riammissione in servizio nella comparazione tra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente.

3. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 42.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dalla legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni, all'art. 15, commi 1 lett. a), lett. b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, lett. c), lett. f), secondo quanto stabilito dal comma 4 septies del medesimo articolo.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 42.

6. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ENAC di recedere secondo quanto previsto dall'art. 42.

7. Al dirigente sospeso ai sensi del presente articolo è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione tabellare nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione fissa e variabile in godimento all'atto della sospensione.

9. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p., ed ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma

57, della legge 350 del 2003 come modificato dal D.L. n. 66 del 2004 convertito con la legge n. 126 del 2004. In caso di premorienza i legittimi eredi hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dirigente nel periodo di sospensione o di licenziamento ai sensi del comma 8, esclusi i compensi legati agli incarichi.

10. In caso di riammissione in servizio al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 6 e 9, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico pari a quello in godimento al momento della sospensione.

11. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure di cui dall'art. 42. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

Art. 47
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Enac si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta. In caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato nel ruolo in cui, ai sensi dell'art. 23 del d. lgs. n. 165 del 2001, apparteneva all'atto delle dimissioni.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle disposizioni di legge in materia di assunzioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto sia avvenuta per motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

CAPO VII
CODICI DI CONDOTTA

Art. 48
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. L'ENAC, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adotta con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo, di cui all'allegato 2.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 49
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti - tenuto conto del conglobamento della indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare di cui al successivo art. 50, comma 3 - si compone delle seguenti voci:

   a) stipendio tabellare;

   b) retribuzione individuale di anzianità, assegno ad personam, ove acquisiti e spettanti in applicazione dei previgenti contratti collettivi nazionali;

   c) retribuzione di posizione parte fissa;

   d) retribuzione di posizione parte variabile;

   e) retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

3. Al dirigente, ove spettante, è corrisposto l’assegno per il nucleo familiare ai sensi della vigente normativa.

4. La retribuzione base giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22.

5. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 25 di ogni mese.

Art. 50
Trattamento economico fisso per i dirigenti

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti dell'ENAC si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare, nella misura definita ai sensi dell'art. 1 del CCNL del 15/7/2002 (biennio economico 2000-2001), è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

   - dal 01/01/2002 di € 129,10;

   - dal 01/01/2003 di € 117,40.

3. A decorrere dal 1/1/2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. A seguito dell'applicazione dei commi 2, 3 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti dell'ENAC dal 1/1/2003 è rideterminato nella misura annua lorda di € 56.054,77 comprensiva di tredicesima mensilità.

5. La retribuzione di posizione - parte fissa, definita ai sensi dell'art. 33, comma 3 del CCNL del 15/7/2002 (quadriennio normativo 1998-2001) in Euro 10.330,00, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

   - dal 01/01/2002 in € 11.162,00;

   - dal 01/01/2003 in € 12.850,96.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam di cui all'art. 49, comma 1, lett. b), ove acquisiti e spettanti, nella misura in godimento.

7. In relazione all'art. 28, comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001, ai vincitori dei concorsi per esame per l'accesso alla qualifica di dirigente

spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 4 e 6.

Art. 51
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 50 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. Il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 50, comma 3, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995.

Art. 52
Graduazione delle posizioni dirigenziali

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art. 55,

la retribuzione di posizione è definita, al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. L'ENAC determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 165 del 2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto di criteri generali connessi alle dimensioni della struttura, alla collocazione ed alla tipologia della posizione nell'organizzazione dell'ente, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla posizione ed al rischio gestionale assunto.

3. I criteri generali di cui al comma 2 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

4. In base alle risultanze della graduazione l'ENAC attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente medesimo, tenendo comunque conto di quanto previsto dall'art. 53.

Art. 53
Retribuzione di posizione dei dirigenti

1. L'ENAC determina – articolandoli in non più di 4 fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dal proprio ordinamento, secondo i criteri di cui all'art. 52.

2. L'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

   a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore a 1,4 né superiore a 3,5;

   b) la retribuzione della o delle posizioni di fascia intermedia deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera a).

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, comprensivi di tredici mensilità: da un minimo di € 12.850,96 - che costituisce la parte fissa di cui

all'art. 50, comma 5 - ad un massimo complessivo di € 44.870,96, che ricomprende la parte fissa.

Art. 54
Retribuzione di risultato dei dirigenti

1. Al fine di sviluppare, all'interno dell'ENAC, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 55, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. L'ENAC definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti. Nella definizione dei criteri, l'ENAC deve prevedere che la retribuzione di risultato sia erogata in stretta correlazione con la positiva valutazione delle prestazioni dirigenziali e, pertanto, solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei livelli di risultato effettivamente conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. 21.

4. Nel caso di positiva valutazione della prestazione dirigenziale, la retribuzione di risultato è attribuita, in funzione del livello della prestazione, secondo una scala retributiva variabile da un minimo di una mensilità ad un massimo di quattro mensilità. Per i dirigenti con incarico di direzione di strutture centrali di massimo livello, la scala retributiva è stabilita a partire da un minimo di mezza mensilità fino ad un massimo di quattro mensilità e mezza. Le suddette mensilità sono da intendersi riferite alle componenti fisse del trattamento economico. In ogni caso, la retribuzione di risultato viene attribuita nel limite delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività, con eventuale riduzione dei limiti massimi sopra indicati, qualora necessario in

relazione alle risorse disponibili, ferma restando la proporzionalità tra le due scale retributive.

5. I limiti massimi della retribuzione di risultato di cui al comma 4, anche nel caso di loro riduzione ai sensi dello stesso comma, sono conseguiti nel caso di risultati particolarmente positivi, fondati su elementi oggettivamente comprovanti livelli di elevata qualità nella prestazione.

6. Al fine di rafforzare l'orientamento ai risultati ed il collegamento tra retribuzione e valutazione delle prestazioni dirigenziali, le parti condividono l'obiettivo di una tendenziale e progressiva valorizzazione della retribuzione di risultato, nel riparto delle risorse complessive tra la stessa retribuzione di risultato e la retribuzione di posizione, ai sensi degli artt. 53, comma 3 e 54, comma 1.

Art. 55
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti

1. E' confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti dell'ENAC.

2. Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante la somma delle risorse storiche calcolate ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a), b), c), f) del CCNL 15/7/2002 (biennio economico 2000-2001).

3. Per ciascun esercizio finanziario, il fondo continua, altresì, ad essere alimentato, nell'ambito della capacità di bilancio dell'ente ed alle condizioni previste dal CCNL o da disposizioni di legge, come segue:

   a) compensi derivanti da incarichi aggiuntivi di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. 57, comma 2;

   b) disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;

   c) risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;

d) economie derivanti dalla riduzione stabile dei dirigenti, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano al risparmio del fabbisogno complessivo, tenendo conto della effettiva capacità di spesa;

e) risorse aggiuntive in misura non superiore a € 30,00 mensili pro-capite per tredici mensilità per il numero di dirigenti Enac in servizio al 31/12/1998, per il conseguimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti del bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al d. lgs. n. 286/1999;

f) risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento dei dirigenti comunque cessati dal servizio;

g) risorse derivanti dall'attuazione della disciplina di cui all'art. 3 comma 3 del CCNL 15/7/2002 (biennio economico 2000-2001), come confermata ed integrata ai commi 7 e 8 del presente articolo.

4. In relazione al comma 3, lett. f), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio, è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Le risorse di cui al comma 2 sono ulteriormente incrementate dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 dei relativi dirigenti:

- 0,81% a decorrere dall'1/1/2002;
- 1,65% a decorrere dall'1/1/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 assicurano il finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione - parte fissa di cui all'art. 50 comma 5.

7. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, l'Enac nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adegua le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

8. Ai fini della valutazione delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri della rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali di cui al comma 7, l'Enac utilizza, quale parametro di riferimento, l'aumento delle entrate proprie derivante dall'accrescimento delle prestazioni dei dirigenti in servizio e dal conseguente incremento quali-quantitativo dei servizi prestati, tenendo comunque conto dell'andamento delle spese di gestione e dei limiti all'incremento delle stesse previsti dalle vigenti disposizioni. A tal fine, l'ente può destinare una percentuale non superiore all'1% del monte salari dell'anno 2001, relativo alla dirigenza. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, previa valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti da ciascun dirigente. Esse sono inoltre erogate a consuntivo previo accertamento dei livelli di incremento delle entrate e dei servizi effettivamente raggiunti in relazione agli standard predefiniti.

9. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

CAPO II
CLAUSOLE SPECIALI DI PARTE ECONOMICA

Art. 56
Clausole speciali

1. In caso di ritardo dell'ente nel rinnovo dell'incarico al dirigente, fatti salvi i casi previsti dall'art. 21 del d. lgs. 165 del 2001 e dall'art. 59, viene corrisposto il trattamento economico in godimento in relazione all'attività svolta.

CAPO III
PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 57
Incarichi aggiuntivi

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'ENAC o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'amministrazione e confluiscono sul fondo di cui all'art. 55 per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, la retribuzione di risultato che viene loro corrisposta è incrementata in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota viene definita, in sede di contrattazione integrativa, in una misura ricompresa tra il 50% e il 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'ente.

3. L'ENAC conferisce gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime

opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

   - competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
   - natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
   - correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'art. 20.

5. L'ENAC, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui all'art. 20, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno l'Enac fornisce alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Art. 58
Sostituzione del dirigente

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim.

2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al comma 3, tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 59
Clausola di salvaguardia

1. L'ENAC che, in mancanza di una espressa valutazione negativa, alla scadenza dell'incarico non intenda riconfermare lo stesso, conferisce al dirigente un altro incarico di pari valore economico.

2. In relazione al comma 1, ove non siano disponibili posizioni dirigenziali vacanti di pari fascia ovvero le stesse richiedano il possesso di specifici titoli di studio e professionali, l'Enac regola gli effetti economici correlati all'attribuzione di un eventuale incarico di importo inferiore sulla base di criteri e termini definiti nella contrattazione integrativa, secondo le modalità di cui all'art. 4. Tra i criteri, è prevista l'attribuzione di una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta in relazione al precedente incarico.

3. La medesima disciplina di cui ai precedenti commi, si applica anche nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa graduazione.

4. Nelle ipotesi di cui ai commi 2 e 3, in alternativa alla garanzia prevista dallo stesso comma, sussistendone le condizioni, il dirigente può avvalersi delle dimissioni per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, ovvero richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo le previsioni di cui all'art. 41.

Art. 60
Tredicesima mensilità

1. L'ENAC corrisponde ai dirigenti una tredicesima mensilità nella prima decade del mese di dicembre di ogni anno. Qualora, nel

giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:

   a) un tredicesimo dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;

   b) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

   c) al rateo del maturato economico, ove spettante.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al dirigente nel mese contiguo a servizio intero.

5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 61
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo disciplina il trattamento di trasferta in continuità con l'art. 36 del CCNL 15/7/2002 (quadriennio normativo 1998-2001).

2. Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto aereo, marittimo, ferroviario e su strada e di vitto e alloggio, secondo i criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione, al dirigente in trasferta è dovuto un importo aggiuntivo, per il rimborso delle spese non documentabili, di € 72,30 giornalieri.

3. Il suindicato importo di € 72,30 giornalieri compete per missioni di durata non inferiore alle otto ore e fino a 24 ore ed è ridotto di un terzo qualora il dirigente in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto.

4. Al dirigente è altresì consentito l'uso del taxi e di altri mezzi pubblici nelle aree urbane e per i trasferimenti da e per aeroporti, stazioni ferroviarie, ecc. e nei casi di svolgimento di attività di rappresentanza.

5. In caso di uso del mezzo proprio o di cui il dirigente abbia la disponibilità e con esclusione dell'auto di servizio, viene corrisposto un rimborso chilometrico secondo le tabelle periodicamente pubblicate dall'A.C.I. riferite ad una percorrenza annua di Km. 20.000 e ad un'auto di media cilindrata, nonché il rimborso della spesa sostenuta per il parcheggio dell'auto presso le aree aeroportuali nell'ipotesi di missioni che prevedono l'utilizzo del mezzo aereo.

6. Per il tempo strettamente necessario alle prestazioni di servizio rese dai dirigenti con l'uso del mezzo proprio, l'ente provvede alla relativa copertura assicurativa per i soli rischi aggiuntivi rispetto all'assicurazione obbligatoria.

7. Per le missioni all'estero, è corrisposto il trattamento stabilito dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 62
Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito ad altra sede, per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto:

a) il rimborso delle spese cui va incontro per sé e per la famiglia per effetto del trasferimento;

b) il rimborso della spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo di due anni;

c) una indennità una tantum pari a due o quattro mensilità di stipendio tabellare, RIA e retribuzione di posizione rispettivamente per il dirigente senza o con carichi di famiglia.

2. L'ente definisce i criteri applicativi della disciplina di cui al comma 1, previa informazione ai sensi dell'art. 6. In sede di definizione dei suddetti criteri e nei limiti delle somme già destinate a tale specifica finalità, viene altresì verificata la possibilità di stabilire limiti e condizioni per una maggiorazione della indennità di cui al comma 1, lett. c), finalizzata esclusivamente a salvaguardare la retribuzione in godimento dei dirigenti trasferiti.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, si fa fronte nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità.

Art. 63
Responsabilità civile e patrocinio legale

1. La difesa del dirigente convenuto in giudizio in sede amministrativa, civile o penale, per fatti e cause di servizio è assunta a carico dell'ente.

2. Sono altresì a carico dell'ente le spese sostenute dal dirigente, purché opportunamente documentate e provate nel loro nesso di consequenzialità con il procedimento.

3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 si applicano al dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro con l'ente, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

4. Nel caso di dolo o colpa grave accertata con sentenza passata in giudicato l'ente, con proprio provvedimento, provvederà al recupero delle spese sostenute nel giudizio.

5. Gli oneri per danni civili derivanti da sentenze passate in giudicato e non imputabili a dolo o colpa grave del dirigente, per fatti connessi

all'esercizio delle mansioni d'istituto, sono assunti a carico dell'ente anche mediante stipula di polizze assicurative.

6. La società di assicurazione sarà scelta con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di ampliare la copertura assicurativa con versamento di una quota individuale.

7. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 6, ivi compresa la copertura assicurativa del patrocinio legale, l'ente assume a proprio carico le eventuali spese legali affrontate dai dirigenti.

8. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano nel caso in cui il procedimento sia stato attivato su iniziativa dell'ENAC. o nel caso in cui lo stesso ENAC. sia controparte nel procedimento.

9. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui al presente articolo, l'ente può associarsi in convenzione con altri enti ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

10. La presente disciplina sostituisce l'art. 32 del CCNL RAI del personale dirigente del 14/7/1997, come integrato dall'art. 28 del CCNL del 15/7/2002 (quadriennio 1998-2001).

Art. 64
Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Codice Civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'ente o agenzia, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 65
Modalità di applicazione di particolari istituti economici

1. Al dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un

incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti o agenzie spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. I gettoni di presenza non sono ricompresi nel regime di onnicomprensività del trattamento economico previsto per i dirigenti di cui al presente CCNL.

5. Ai sensi dell'art. 43 del CCNL dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali del RAI sottoscritto il 14/7/1997, nei confronti dei dirigenti continua ad applicarsi la disciplina prevista per il restante personale per quanto concerne i benefici di natura assistenziale e sociale ed i servizi aziendali.

Art. 66
Personale in particolari posizioni di stato

1. Ai dirigenti sindacali si applica l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7/8/1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi sindacali di cui al citato CCNQ 7/8/1998 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza, in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco.

3. A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dall'ENAC.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 35 del CCNL del 15/7/2002 (quadriennio normativo 1998-2001).

TITOLO V
DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 67
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

1. In tema di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare, si applica quanto previsto dal CCNQ del 29/7/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

2. I dirigenti accedono ai fondi pensione secondo quanto previsto dal protocollo di esplicitazione in tema di costituzione dei fondi pensione complementari firmato l'8/5/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ai comparti Enti pubblici non economici e Ministeri, a condizione di reciprocità.

4. Il Fondo pensione viene finalizzato ai sensi dell'art. 11 del CCNQ 29/7/1999 e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso CCNQ. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo viene confermata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro (T.F.R.), già stabilita dall'art. 37 del CCNL sottoscritto il 15/7/2002.

PARTE II
SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DI PRIMA QUALIFICA PROFESSIONALE

NOTA INTRODUTTIVA ALLA SEZIONE

La presente Sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro, definita ai sensi dell'art. 40, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001, si applica ai professionisti di prima qualifica professionale dell'ENAC con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 77, comma 2 del CCNL 19/12/2001.

L'espressione "professionista/i", salvo diversa previsione, designa d'ora in avanti ed agli effetti della presente Sezione del contratto, il personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 77, comma 2 del CCNL 19/12/2001, caratterizzato dai contenuti professionali individuati nell'allegato 1 al presente CCNL.

I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento della missione istituzionale dell'ente, finalizzata al continuo miglioramento e mantenimento della sicurezza del volo. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

Di qui l'inclusione dei professionisti in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale, anche in considerazione delle differenze sussistenti sul piano normativo e regolamentare.

La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all'ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l'area legale, attraverso l'attività di patrocinio, rappresentanza e assistenza.

Al personale di cui al presente CCNL sono attribuite le attività professionali in conformità alle previsioni di cui alle vigenti normative di legge ed alle norme statutarie e regolamentari, nel rigoroso rispetto delle norme che promanano dai rispettivi ordini professionali, le quali costituiscono un vincolo primario per ciascun professionista.

L'attività dei professionisti all'interno dell'ente, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità. Pertanto, il professionista assume direttamente la responsabilità dei propri atti professionali.

Ciò posto, le parti rilevano che l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si inscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi, in coerenza con la missione dell'ENAC e con le sue funzioni istituzionali.

Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si svolga nel rispetto delle vigenti norme statutarie e regolamentari.

Sotto questo profilo i professionisti si raccordano ai diversi livelli direzionali per l'individuazione di indirizzi, obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

In un contesto generale di relazioni organizzative ispirate ai principi del coordinamento e della integrazione funzionale, nella definizione degli indirizzi sull'esercizio delle funzioni specifiche di ogni area professionale sono garantiti adeguati momenti di partecipazione, che coinvolgano i professionisti destinatari degli stessi.

TITOLO VI
RELAZIONI SINDACALI

Art. 68
Relazioni sindacali per i professionisti

1. Il sistema delle relazioni sindacali disciplinato al titolo II del presente CCNL è unico per i dirigenti ed i professionisti. Fatta eccezione per le materie oggetto di relazioni sindacali, la richiamata disciplina contenuta nel titolo II, esplica i suoi effetti anche nei confronti dei professionisti. Operano anche nei confronti dei professionisti gli istituti della partecipazione previsti nell'ambito del titolo II, con particolare riferimento al comitato per le pari opportunità, al comitato per il mobbing ed al comitato paritetico di cui all'art. 9, comma 2.

2. Nell'ambito dell'unico sistema delle relazioni sindacali definito nel titolo II, sono individuate, nei successivi commi, le specifiche materie oggetto di relazioni sindacali riguardanti i professionisti.

3. Sono regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 4 con i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2 le seguenti materie:

   a) criteri per la ripartizione e l'utilizzazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 82 per le finalità e secondo la disciplina di cui all'art. 83;

   b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei professionisti;

   c) criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente correlata ai risultati ed alla realizzazione di specifici progetti;

   d) criteri generali per la definizione di standard formativi ai fini dell'attribuzione, ove prevista, di quote di retribuzione accessoria collegate all'arricchimento professionale.

4. Sono oggetto di concertazione di cui all'art. 7 con i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, le seguenti materie:

a) criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di cui all'art. 84 del CCNL del 19/12/2001

b) criteri generali che informano le procedure di valutazione, di cui all'art. 85 del CCNL del 19/12/2001;

c) criteri generali che informano le procedure per l'attribuzione dei livelli economici di professionalità, di cui all'art. 70.

5. Sono oggetto di informazione preventiva di cui all'art. 6 ai soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, le seguenti materie:

   a) implicazioni delle innovazioni tecnologiche ed organizzative sulle condizioni in cui si svolge l'attività professionale;

   b) programmi di formazione e aggiornamento dei professionisti;

   c) atti di gestione, aventi valenza generale, riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro dei professionisti.

6. Sono oggetto di informazione successiva di cui all'art. 6 ai soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, le seguenti materie:

   a) valutazione dell'attività dei professionisti e dei relativi risultati;

   b) assegnazione degli incarichi di cui all'art. 83 del CCNL 19/12/2001.

7. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 82 del CCNL 19/12/2001.

TITOLO VII
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 69
Sistema di classificazione

1. Sono confermati i contenuti professionali e le relative declaratorie dei professionisti, secondo le previsioni dell'allegato 1.

2. Il riparto della dotazione organica complessiva tra le singole aree professionali presenti nella qualifica è determinato dall'ENAC, sentiti i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2.

3. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 77 del CCNL 19/12/2001.

Art. 70
Livelli economici di professionalità

1. Nell'ambito del sistema di classificazione di cui all'art. 69, i livelli economici di professionalità individuano livelli crescenti di competenza professionale nello svolgimento delle funzioni proprie di cui all'allegato 1. Il passaggio dei professionisti ai livelli economici immediatamente successivi si realizza mediante progressione economica.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si sviluppa, a partire dal trattamento tabellare iniziale corrispondente al primo livello, con l'acquisizione in sequenza dei successivi livelli economici, secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella 1. Dopo il livello economico "quarto" è istituito un nuovo livello economico denominato "quarto-super", il cui differenziale retributivo, rispetto al livello quarto, sarà stabilito nel CCNL relativo al biennio economico 2004-2005.

3. Il primo livello economico è individuato quale livello iniziale di accesso alla qualifica e si caratterizza come periodo di acquisizione di specifiche competenze professionali e di esperienza nei concreti contesti operativi, propedeutico alla successiva progressione economica.

4. Per il passaggio ai livelli immediatamente successivi, sono stabiliti i seguenti requisiti:

   a) il compimento dei periodi minimi di effettivo servizio nel livello precedente, stabiliti in 2 anni per i passaggi dal primo al secondo livello, 3 anni per i passaggi dal secondo al terzo livello, 5 anni per i passaggi dal terzo al quarto livello, 7 anni per i passaggi dal quarto livello al quarto-super;

   b) l'assenza di valutazioni negative.

5. Le procedure ed i criteri di selezione per il passaggio ai livelli economici immediatamente successivi, nonché eventuali ulteriori requisiti oltre quelli di cui al comma 4, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7.

6. Nella definizione dei criteri di cui al comma 5 per il passaggio dal primo al secondo livello, si tiene conto, fermi restando i requisiti di cui ai commi 4 e 5:

   a) dell'esperienza acquisita nel primo livello;

   b) degli esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 85 del CCNL 19/12/2001;

   c) di altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza.

7. Nella definizione dei criteri di cui al comma 5, per il passaggio dal secondo al terzo livello, dal terzo al quarto e dal quarto al quarto-super, si tiene conto, fermi restando i requisiti di cui ai commi 4 e 5:

   a) degli esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 85 del CCNL 19/12/2001, con riferimento ad un periodo pluriennale;

   b) del conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza;

   c) dell'esperienza acquisita nel livello di appartenenza immediatamente inferiore;

   d) di altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza.

8. E' in facoltà dell'ente ridurre di un anno i tempi minimi di permanenza di cui al comma 4, lett. a), secondo criteri prestabiliti.

9. In sede di prima attuazione della disciplina di cui al presente articolo, i tempi minimi di cui al comma 4 lett. a) sono ridotti a 6 mesi per i passaggi dal primo al secondo livello, a 1 anno per i passaggi dal secondo al terzo livello, a 3 anni per i passaggi dal terzo al quarto, a 5 anni per i passaggi dal quarto al quarto-super. Si considera equivalente al predetto requisito dei 5 anni, il servizio effettivo di almeno 13 anni, anche non continuativi, presso l'Enac o presso le amministrazioni ivi confluite all'atto della sua istituzione, nella prima qualifica professionale. Il presente comma si applica per una sola volta esclusivamente nei confronti dei professionisti in servizio alla data del 31/12/2005.

10. In stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento dei servizi, di innovazione, di maggiore efficienza, il finanziamento dei passaggi di livello economico, ivi compresi quelli di cui al comma 9, avviene entro i limiti delle risorse certe e stabili del fondo di cui all'art. 82.

11. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, gli artt. 89 e 90 del CCNL 19/12/2001.

TITOLO VIII
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 71
Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, i professionisti assicurano la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale. L'ente pone in essere misure atte ad assicurare la continuità dell'attività e la presenza nella struttura operativa compatibilmente con il calendario degli impegni esterni e specifiche modalità che tengano conto delle esigenze delle diverse aree professionali.

2. La presenza in servizio del professionista è articolata, di norma, su cinque giorni a settimana, fermi restando in ogni caso gli obblighi di continuità della prestazione, di raccordo con la struttura di appartenenza, di garanzia della prestazione per far fronte ad esigenze eccezionali derivanti dal contesto operativo dell'ente. Qualora, in relazione alle predette esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al professionista deve essere comunque garantito, una volta cessate le stesse esigenze, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico.

3. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 78 del CCNL 19/12/2001.

Art. 72
Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale

1. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui all'art. 79, comma 5 del CCNL RAI del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali del 14/7/1997, così come sostituito dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001, l'ente può associarsi in convenzione con altri enti ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

2. Nella scelta della società di assicurazione l'ente si attiene ai medesimi criteri di cui all'art. 63, comma 6, anche attraverso l'indizione di una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL, prevedendo in ogni caso la possibilità, per il professionista, di ampliare la copertura assicurativa con versamento di una quota individuale.

3. Il presente articolo integra l'art. 79 del CCNL 14/7/1997, come modificato dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001.

Art. 73
Obiettivi e strumenti della formazione e dell'aggiornamento professionale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'ente come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei professionisti, anche in relazione alle direttive impartite in materia dal ministro per la funzione pubblica.

3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione, relative a ciascun'area professionale, in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo, nonché alla vigente normativa in materia

ed alle direttive impartite dai competenti soggetti istituzionali. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 68, comma 3, lett. b), anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi, anche individuali, che tengano conto delle specifiche esigenze formative richieste dalla posizione coperta, anche ai fini del mantenimento delle competenze già acquisite, viene concordata dall'ente con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di aggiornamento professionale svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

7. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo, l'ente si avvale delle proposte formulate dal comitato paritetico di cui all'art. 9, comma 2.

8. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 86 del CCNL 19/12/2001.

CAPO II
NORME DISCIPLINARI

Art. 74
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 2 del CCNL 19/12/2001, ai professionisti continuano ad applicarsi le disposizioni in materia disciplinare previste dagli articoli da 85 a 89 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.

2. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

3. Al di fuori dei casi previsti nel comma 2, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

4. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione ai professionisti della sanzione prevista dall'art. 87 del CCNL RAI del personale non dirigente stipulato il 14/7/1997 come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 6, lett. f) e 7, lett. c) e d) dello stesso art. 87, non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare,

salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

7. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, Codice di Procedura Penale. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al professionista, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 7.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 87, comma 6 lettera f) e comma 7, lett. c) e d) del CCNL 14/7/1997, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

11. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 10, è reinquadrato, nella qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

12. L'art. 87, comma 7, lett. c), punto 1) del CCNL 14/7/1997 è così riformulato: "1) per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16/1992". Alla stessa lett. c), dopo il punto 2), è inoltre aggiunto il seguente punto: "3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001".

Art. 75
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il professionista che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il professionista può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 87, commi 6 e 7 del CCNL 14/7/1997.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 74, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare della qualifica di appartenenza, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 74, commi 7 e 8, quanto

corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 74, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al professionista precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 88 del CCNL del 14/7/1997.

Art. 76
Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

Art. 77
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui all'art. 48, viene adottato anche con riferimento ai professionisti.

TITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PROFESSIONISTI

Art. 78
Struttura della retribuzione dei professionisti

1. La retribuzione dei professionisti - tenuto conto del conglobamento della indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare di cui al successivo art. 79, comma 3 - si articola nelle seguenti voci:

    a) stipendio tabellare correlato ai livelli economici di professionalità;

    b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

    c) tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 81;

    d) retribuzione di posizione connessa all'espletamento degli incarichi di cui all'art. 83 del CCNL 19/12/2001;

    e) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 92, comma 2, lett. b) del CCNL 19/12/2001;

    f) indennità aeronautica, ai sensi dell'art. 84 del CCNL del 14/7/1997;

    g) indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica, ai sensi dell'art. 93 del CCNL 19/12/2001;

    h) indennità professionale, ai sensi dell'art. 92, comma 2, lett. f) del CCNL 19/12/2001;

    i) altre indennità o emolumenti spettanti in base a specifiche disposizioni di legge o al presente contratto.

2. La retribuzione giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22; la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.

3. Ai professionisti, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni vigenti.

4. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 87 del CCNL del 19/12/2001.

Art. 79
Incrementi dello stipendio tabellare per i professionisti

1. Gli stipendi tabellari dei professionisti sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 4 del CCNL del 18/2/2002, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella 2, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella 3.

Art. 80
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 79 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 79 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 79, comma 3, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995.

4. Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 79, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

Art. 81
Tredicesima mensilità

1. L'ente corrisponde ai professionisti una tredicesima mensilità nella prima decade di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari alla retribuzione individuale mensile, spettante al professionista nel mese di dicembre. La predetta retribuzione è pari alle voci della retribuzione di cui all'art. 78 comma 1 lettere a), b) spettanti nel mese di dicembre

3. Nel caso dei passaggi di livello economico di cui all'art. 70 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese; essa è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al professionista nel mese contiguo a servizio intero.

6. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

8. La disciplina di cui al presente articolo sostituisce l'art. 87, commi 5, 6 e 7 del CCNL 19/12/2001.

Art. 82
Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale

1. E' costituito il fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale (d'ora in avanti "fondo") a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il presente CCNL viene sottoscritto.

2. Il fondo è costituito con una quota pari al 73% delle risorse storiche - di pertinenza dei professionisti destinatari del presente CCNL - del previgente fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti, come determinate ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL 18/2/2002 e dell'art. 91, comma 1, lett. a), b) del CCNL 19/12/2001.

3. In continuità con le precedenti disposizioni contrattuali, per ciascun esercizio finanziario il fondo può altresì essere alimentato, nell'ambito della capacità di bilancio dell'ente ed alle condizioni previste dal CCNL o da disposizioni di legge, come segue:

a) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, secondo le indicazioni del comma 4;

b) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;

d) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

e) con una frazione non inferiore al 40% dei ricavi derivanti dalla tariffazione delle diverse attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, conseguenti agli incarichi conferiti ai professionisti, determinando la quota della percentuale di cui sopra da destinare al presente fondo, previo accertamento dei correlati incrementi di produttività, attraverso il coefficiente di riparto indicato nell'allegata tabella 4, evitando in ogni caso duplicazioni di risorse tra i diversi fondi del personale dell'ente previsti dai diversi CCNL;

f) risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento dei professionisti comunque cessati dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun professionista cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L' importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;

g) le risorse di cui all'art. 91, comma 2 del CCNL 19/12/2001 ed all'art. 5, comma 2 del CCNL 18/2/2002, nel rispetto dei limiti e dei vincoli di destinazione ivi stabiliti;

h) le risorse derivanti dall'attuazione della disciplina di cui all'art. 91 comma 3 del CCNL 19/12/2001, come confermata ed integrata ai commi 6 e 7 del presente articolo.

4. Le risorse di cui al comma 3, lett. a) possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

   a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

   b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

   c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno dei professionisti, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche dei professionisti, l'ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997, valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei professionisti da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

6. Ai fini della valutazione delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei professionisti, ai sensi del comma 5, l'ente utilizza, quale parametro di riferimento, l'aumento delle entrate proprie derivante dall'accrescimento delle prestazioni dei professionisti e dal conseguente incremento quali-quantitativo dei servizi prestati, tenendo comunque conto dell'andamento delle spese di gestione e dei limiti all'incremento delle stesse previsti dalle vigenti disposizioni. A tal fine, l'ente può destinare una percentuale non superiore all'1% del monte salari dell'anno 2001, relativo ai professionisti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla retribuzione di risultato dei professionisti, previa valutazione delle prestazioni e dei risultati

ottenuti da ciascun professionista. Esse sono inoltre erogate a consuntivo previo accertamento dei livelli di incremento delle entrate e dei servizi effettivamente raggiunti in relazione agli standard predefiniti.

7. Ai fini dell'applicazione dell'art. 1, commi 189 e seguenti della legge 23 dicembre 2005, n. 266, che stabilisce un limite di crescita ai fondi unici di ente, si dovrà tenere conto degli effetti della suddivisione del preesistente fondo di cui al comma 2 operata dal presente articolo. In ogni caso, il valore complessivo dei due distinti fondi di nuova costituzione dei professionisti di prima e seconda qualifica non potrà superare il corrispondente valore di riferimento individuato ai sensi della richiamata disposizione di legge.

8. Il fondo di cui al presente articolo è incrementato dei seguenti importi percentuali calcolati sul monte salari dei professionisti in servizio al 31/12/2001:

   - 0,74% a decorrere dall'1/1/2002;
   - ulteriore 1,49% a decorrere dall'1/1/2003.

9. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 91 del CCNL 19/12/2001, come integrato dall'art. 5 del CCNL 18/2/2002.

Art. 83
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale

1. Il Fondo di cui all'art. 82 è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'attività dell'ENAC e di qualità dei servizi istituzionali, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, il Fondo di cui all'art. 82 è utilizzato per:

   a) l'attribuzione dell'indennità di posizione ai professionisti cui siano stati conferiti i relativi incarichi ai sensi dell'art. 83 del CCNL 19/12/2001; il valore della predetta indennità può variare da un minimo di 6.197,48 euro ad un massimo di 15.493,71

euro annui lordi ed assorbe l'indennità di cui alla successiva lett. f), fino alla concorrenza delle misure corrispondenti alla pregressa indennità di impiego; al cessare dei predetti incarichi, si riconferma la corresponsione dell'indennità di cui alla successiva lettera f);

b) l'attribuzione dei compensi correlati alla retribuzione di risultato; i predetti compensi sono attribuiti ai professionisti delle singole branche professionali sulla base della verifica del grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati dall'ente, nell'ambito di piani e programmi di attività che comunque comportino la partecipazione attiva dei professionisti stessi e tenendo conto del sistema di valutazione e controllo adottato secondo i principi del d. lgs. 286/1999;

c) l'erogazione dei compensi correlati alle risorse di cui all'art. 82, comma 3, lett. d), come ad esempio quelli previsti dall'art. 18 della legge 109/1994 e successive modifiche e integrazioni;

d) l'erogazione dell'indennità aeronautica, secondo la disciplina dell'art. 84 del CCNL del 14/7/1997 per il personale delle specifiche tipologie professionali;

e) l'erogazione di specifiche indennità, non cumulabili con l'indennità aeronautica di cui al precedente punto d), correlate allo svolgimento prolungato di attività in condizioni di pericolo, rischio o disagio particolarmente rilevanti; i relativi valori sono stabiliti percentualmente, in sede di contrattazione integrativa, con riferimento alle misure fissate per la predetta indennità aeronautica, tenendo conto delle specificità professionali e della conseguente rilevanza delle diverse aree di rischio, disagio o pericolo;

f) l'erogazione dell'indennità professionale, secondo la disciplina ed i valori definiti in sede di contrattazione integrativa, riutilizzando le risorse già destinate alla indennità di impiego secondo la disciplina dell'art. 84 del CCNL del 14/7/1997 per il personale delle specifiche tipologie professionali, nonché le ulteriori risorse destinate in sede di contrattazione integrativa;

g) l'erogazione della indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art. 93 del CCNL 19/12/2001;

h) la corresponsione dell'indennità di bilinguismo al personale dell'area dei professionisti in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, applicando la medesima disciplina prevista per il restante personale di cui all'art. 74-bis del CCNL 19/12/2001;

i) il finanziamento dei passaggi di livello economico con risorse certe e stabili ai sensi dell'art. 70, comma 10; gli importi utilizzati per il finanziamento dei passaggi di livello economico dei professionisti cessati dal servizio sono riacquisiti nelle disponibilità del fondo dalla data di decorrenza delle cessazioni.

3. Le risorse destinate agli utilizzi di cui al comma 2, fatta eccezione per i compensi correlati ai risultati, devono essere integralmente utilizzate. Qualora non siano integralmente utilizzate, le eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

4. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 92 del CCNL 19/12/2001, come integrato dall'art. 5 del CCNL 18/2/2002.

TITOLO X
PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 84
Integrazione alla disciplina sul trattamento di trasferimento dei professionisti

1. L'ente definisce i criteri applicativi della disciplina di cui all'art. 91, comma 1 del CCNL sottoscritto il 14/7/1997, previa informazione ai sensi dell'art. 6. In sede di definizione dei suddetti criteri e nei limiti delle somme già destinate a tale specifica finalità, viene altresì verificata la possibilità di stabilire limiti e condizioni per una maggiorazione della indennità di cui alla lett. a) del citato comma 1, finalizzata esclusivamente a salvaguardare la retribuzione in godimento dei professionisti trasferiti.

2. Il presente articolo integra la disciplina sul trattamento di trasferimento dei professionisti di cui all'art. 91 del CCNL sottoscritto il 14/7/1997.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, si fa fronte nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità.

TITOLO XI
DISPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE SECONDA

Art. 85
Conferma di discipline precedenti

1. Al professionista riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei professionisti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate per i professionisti destinatari della presente Sezione, in quanto compatibili, le disposizioni dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate: CCNL per il personale non dirigente relativo al biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 18/02/2002; CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 sottoscritto il 19/12/2001.

TABELLA 1
RETRIBUZIONE TABELLARE IN CORRISPONDENZA DEI LIVELLI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA'

Professionisti della prima qualifica professionale

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/03 (1)
P I 4	46.624,31
P I 3	34.158,87
P I 2	29.171,46
P I 1	26.679,65

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.03 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

TABELLA 2
INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE DEI PROFESSIONISTI

Professionisti della prima qualifica professionale

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/02	dal 01/01/03
P I 4	112,00	101,40
P I 3	82,10	74,30
P I 2	70,10	63,50
P I 1	64,10	58,00

TABELLA 3
NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE DEI PROFESSIONISTI

Professionisti della prima qualifica professionale

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/02	dal 01/01/03 (1)
P I 4	37.562,09	46.624,31
P I 3	26.056,08	34.158,87
P I 2	21.451,96	29.171,46
P I 1	19.153,00	26.679,65

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.03 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

TABELLA 4
COEFFICIENTE DI RIPARTO DELLE RISORSE

Il coefficiente di cui alla presente tabella viene utilizzato di anno in anno per il riparto delle risorse complessivamente stanziate per professionisti di prima e seconda qualifica.

Tali risorse sono previste rispettivamente da: art. 83, comma 2 lett. e) del presente CCNL e art. 15, comma 2, lett. e). del CCNL successivo al CCNL per il personale non dirigente dell'Enac, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

Esso è determinato come segue:

$$COEFF = \frac{PROF\,(1) \times RETR\,(1)}{[PROF\,(1) + PROF\,(2)] \times RETR}$$

Legenda:

COEFF	=	coefficiente di riparto da moltiplicare alle risorse correlate ai ricavi derivanti dalla tariffazione delle attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, complessivamente stanziate per il fondo dei professionisti di prima qualifica professionale e per il fondo dei professionisti di seconda qualifica professionale, al fine di ottenere la quota da destinare al fondo dei professionisti disciplinati dal presente CCNL.
PROF (1)	=	numero di professionisti di prima qualifica professionale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, in servizio al 31/12 dell'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse.
RETR (1)	=	media ponderata delle voci retributive di cui all'art. 83, comma 2, lett. a), b), d), e), f), g), riferita all'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse, relativa ai professionisti di prima qualifica professionale.
PROF (2)	=	numero di professionisti di seconda qualifica professionale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, in servizio al 31/12 dell'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse.
RETR	=	media ponderata delle voci retributive di cui all'art. 83, comma 2, lett. a), b), d), e), f), g) e di cui all'art. 15 comma 2 , lett. a), b), d), e), f), g) del CCNL successivo al CCNL per il personale non dirigente dell'Enac quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 riferita all'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse, relativa ai professionisti di prima e seconda qualifica professionale.

ALLEGATO 1
DECLARATORIE DELLA PRIMA QUALIFICA PROFESSIONALE E RELATIVI PROFILI

Appartengono alla prima qualifica professionale i professionisti laureati abilitati all'esercizio delle relative professioni, con iscrizione ai pertinenti ordini o registri. I professionisti della prima qualifica sono organizzati nelle seguenti aree professionali: tecnica, legale, medica, psicologica e di revisione contabile.

I professionisti della prima qualifica professionale svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze approfondite e specialistiche di elevato livello nell'ambito professionale di competenza (la cui base teorica è acquisibile mediante laurea ed iscrizione ad ordine o registro professionale), ed un grado di esperienza pluriennale con necessità di aggiornamento continua;
- attività professionale ad alto contenuto discrezionale ed attività di supporto e consulenza interna, con assunzione diretta di responsabilità e possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative di livello non dirigenziale;
- problematiche lavorative di elevata complessità richiedenti integrazione ed elaborazione di conoscenze, conoscenza di casi concreti, ricerca ed individuazione di soluzioni innovative;
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, nonché relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale.

Appartengono, ad esempio, alla qualifica i profili di Ingegnere, Architetto, Medico, Avvocato, Psicologo, Revisore contabile.

Il presente allegato sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'allegato A al CCNL 19/12/2001.

ALLEGATO 2
SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

   a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

   b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

   c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

   d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'ente a sostenere ogni dirigente o professionista che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'ente a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere l'ente individua al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'ente si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti e per i professionisti il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dirigente/il dirigente o il professionista potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere

designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'ente, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dirigente/al dirigente o al professionista oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dirigente/il dirigente o il professionista oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dirigente/il dirigente o il professionista oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'ente, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'ente nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'ente nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti l'ente dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'ente dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'ente promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'ente promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'ente e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto della esigenza di procedere alla definizione di un testo unificato delle disposizioni relative ai professionisti, che consenta una raccolta sistematica delle disposizioni dei precedenti CCNL ad essi applicabili.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 10, le parti auspicano che venga valutata la possibilità di una operatività congiunta dei comitati per le pari opportunità istituiti per il personale destinatario del presente CCNL e per il restante personale dell'ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, nel confermare l'unitarietà sotto i profili organizzativo e funzionale dei professionisti appartenenti alla prima ed alla seconda qualifica, concordano sulla necessità di un successivo approfondimento del problema della loro collocazione contrattuale. Sono pertanto concordi nel ritenere che vada mantenuto l'attuale collegamento tra le due qualifiche, con particolare riguardo all'equilibrio ed alla correlazione tra i trattamenti economici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le discipline di cui all'art. 61 del presente CCNL e di cui all'art. 90 del CCNL personale dirigente del RAI sottoscritto il 14/7/1997 sono applicate nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

In considerazione delle funzioni assegnate all'Enac nel campo della sicurezza dei voli e tenuto conto della necessità di assicurare elevati standard di qualità nei servizi ispettivi e di verifica su infrastrutture, aeromobili e personale, nonché nei relativi servizi di staff e di supporto, le parti auspicano che sia data un'adeguata soluzione legislativa al problema del riconoscimento, al personale dell'ente inviato in missione, della relativa indennità, anche tenuto conto dei recenti interventi del legislatore sulla specifica materia, con riferimento, ad esempio, al settore delle ispezioni sul lavoro (si veda, al riguardo, l'art. 1, comma 213-bis della legge 23/12/2005, n. 266).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, nel ricordare che l'impegno di lavoro dei professionisti non è definibile in termini di "debito/credito orario", sono tuttavia concordi nel riaffermare gli obblighi di presenza in servizio per assicurare la continuità della prestazione, di costante raccordo con i livelli direzionali della struttura di appartenenza per il conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa, di garanzia della prestazione e disponibilità a fornire il proprio contributo al fine di far fronte ad eventi eccezionali derivanti dal contesto operativo dell'ente.

Le parti concordano altresì che non sono applicabili clausole di contratto integrativo in contrasto o difformi dalle disposizioni del CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti precisano che, tra le indennità e gli emolumenti di cui all'art. 78, comma 1, lett. i), sono comprese anche le specifiche indennità non cumulabili con l'indennità aeronautica, correlate allo svolgimento prolungato di attività in condizioni di pericolo, rischio o disagio particolarmente rilevanti, nonché gli eventuali assegni ad personam riconosciuti sulla base di disposizioni di legge o di CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti ritengono che, nel prossimo rinnovo contrattuale, vada affrontato il problema di una più compiuta definizione della base utile ai fini del TFR, anche attraverso una riconsiderazione e semplificazione dell'attuale struttura retributiva, valutando contestualmente eventuali ulteriori elementi da prendere in considerazione a tali fini.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riferimento all'art. 80, comma 4, le parti condividono l'obiettivo di una omogeneità nella definizione della quota di IIS conglobata utile ai fini dell'indennità di anzianità. A tal fine, concordano di affrontare la questione in sede di definizione del prossimo rinnovo contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti precisano che l'art. 82, comma 7 esplica i suoi effetti fintantoché avrà vigenza la norma della legge finanziaria ivi richiamata.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Avuto riguardo alla natura istituzionale dell'Enac, al ruolo ed all'insieme delle attività ad esso affidate, alla complessità amministrativa e gestionale, all'organizzazione esistente ed al diverso grado di responsabilità dei dirigenti, si concorda sulla opportunità che le parti, in coerenza con il D. lgs. n. 165/2001, valutino la introduzione, nell'ordinamento dell'ENAC, della distinzione tra dirigenti di prima fascia e dirigenti di seconda fascia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti si danno reciprocamente atto della esigenza di superare le differenze tra i regimi applicabili ai trattamenti di fine servizio del personale dell'ENAC, in relazione alla provenienza dello stesso personale, dall'ex-RAI (registro aeronautico italiano) ovvero dal Ministero dei Trasporti – ex-DGAC. A tal fine, nel condividere l'obiettivo di una tendenziale omogeneizzazione delle normative di riferimento e dei conseguenti regimi applicabili, convengono sull'opportunità che sia assunta ogni utile iniziativa - anche di sollecitazione dei necessari interventi di revisione normativa - che possa consentire la soluzione del problema evidenziato.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL CISL UIL

In continuità con le precedenti disposizioni contrattuali, CGIL-CISL-UIL ritengono che l'art. 82 punto 3 lettera e) del presente CCNL troverà applicazione attraverso il coefficiente di riparto indicato nella tabella 4 soltanto per la quota di tariffazione destinata sul fondo dei professionisti ai sensi di quanto stabilito dagli articoli 64 lettera g) e 91 lettera g) del CCNL ENAC 19/12/2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si precisa che il riferimento all'ampliamento della copertura assicurativa eventualmente a carico dei Professionisti di cui all'art. 72 del CCNL 2002/2005 deve intendersi limitato alla sola ipotesi di "colpa grave", così come concordato tra l'Enac e le OOSS, ferma restando la copertura assicurativa della "colpa" di cui all'art. 79 del CCNL 1998/2001.
La CGIL-FP. la FIT-CISL, la UIL-PA. la UIL-Trasporti e l'USPPI-APAC precisano, altresì che la sottoscrizione del presente CCNL non comporta alcuna rinuncia ai diritti ad oggi quesiti dai Professionisti.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005 RELATIVO ALL'AREA DIRIGENZIALE DELL'ENAC

In data 30 maggio 2007 alle ore 11,15 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente
Avv. Massimo Massella Ducci Teri (firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
FP CGIL (firmato)	**CGIL** (firmato)
FIT CISL (firmato)	**CISL** (firmato)
UIL TRASPORTI (firmato)	**UIL** (firmato)
AIPRAI – USPPI (firmato)	**USPPI** (firmato)
FP CIDA (firmato)	**CIDA** (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il biennio economico 2004-2005 relativo all'Area dirigenziale dell'Enac.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005 RELATIVO ALL'AREA DIRIGENZIALE DELL'ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE (ENAC)

Art. 1
Campo di applicazione, durata e decorrenza del presente CCNL

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (d'ora in avanti "ENAC"). L'ambito contrattuale comprende anche i professionisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 77, comma 2 del CCNL del 19/12/2001 dell'ENAC (d'ora in avanti, nel presente CCNL, denominati "professionisti"), i quali sono collocati, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, in apposita separata Sezione del presente CCNL.

2. Il presente contratto si articola in due parti: la parte prima contiene le disposizioni applicabili ai dirigenti dell'ENAC; la parte seconda - identificata come "sezione separata" ai sensi dell'art. 40, comma 2 del D. Lgs n. 165 del 2001 - contiene le disposizioni applicabili ai professionisti di cui al comma 1.

3. Il presente contratto si riferisce al periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

4. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

PARTE I
DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI

Art. 2
Trattamento economico fisso per i dirigenti

1. Lo stipendio tabellare nella misura definita ai sensi dell'art. 50 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003) è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

   - dall'1/1/2004: di € 90,00.

   - dall'1/1/2005: di € 137,90.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti dell'ENAC dall'1/1/2005 è rideterminato in € 59.017,47, comprensivo della tredicesima mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa - definita ai sensi dell'art. 53, comma 3 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003) in € 12.850,96 - è rideterminata in € 13.175,96 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, a decorrere dall'1/1/2004.

4. A seguito dell'applicazione del comma 3, i valori annui lordi a regime comprensivi di tredicesima mensilità di cui all'art. 53, comma 3 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003), sono così rideterminati: € 13.175,96 per il valore minimo; € 45.195,96 per il valore massimo. Per tutto il resto, si conferma quanto previsto dal citato art. 53.

Art. 3
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 2 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. E' confermato quanto previsto dall'art. 51, comma 4 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003).

Art. 4
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti

1. Il fondo di cui all'art. 55 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003) è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai dirigenti dell'Enac:

   - 0,82% a decorrere dall'1/1/2004;

- ulteriore 0,80% a decorrere dall'1/1/2005;
- ulteriore 0,71% a decorrere dal 31/12/2005 e a valere dall'1/1/2006.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione parte variabile e della retribuzione di risultato, ad eccezione della parte delle risorse del primo alinea che assicurano il finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione - parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 2, comma 3. Per la destinazione alla retribuzione di posizione parte variabile ed alla retribuzione di risultato, riferita agli anni 2004, 2005 e 2006, sono applicati i medesimi criteri di distribuzione ed attribuzione delle relative risorse già utilizzati negli stessi anni.

PARTE II
DISPOSIZIONI PER I PROFESSIONISTI

Art. 5
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 79 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003), relativi ai professionisti, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.

Art. 6
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 5 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 5 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto,dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. E' confermato quanto previsto dall'art. 80, commi 3 e 4 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003).

Art. 7
Incremento del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale

1. Il fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale di cui all'art. 82 del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003) è incrementato dei seguenti importi percentuali calcolati sul monte salari dei professionisti in servizio al 31/12/2003:

   - 0,66% a decorrere dall'1/1/2004;
   - ulteriore 0,65% a decorrere dall'1/1/2005;
   - ulteriore 0,71% a decorrere dal 31/12/2005 e a valere dall'1/1/2006.

Art. 8
Differenziale retributivo per il livello economico quarto-super

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 70, comma 2, ultimo periodo, del CCNL del 30/5/2007 (CCNL area dirigenziale Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003), il differenziale retributivo corrispondente al nuovo livello economico quarto-super, rispetto al trattamento tabellale annuo lordo di cui all'allegata tabella 2 stabilito per il livello quarto, è fissato in € 3.915,00. Ai sensi dell'art. 70, comma 10 del citato CCNL, i passaggi dal livello quarto al livello quarto-super sono finanziati a carico del fondo di cui all'art. 82.

TABELLA 1
INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE DEI PROFESSIONISTI

Professionisti della prima qualifica professionale

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/04	dal 01/02/05
P I 4	78,60	114,30
P I 3	57,60	83,70
P I 2	49,20	71,50
P I 1	45,00	65,40

TABELLA 2
NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE DEI PROFESSIONISTI

Professionisti della prima qualifica professionale

Retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	dal 01/01/04	dal 01/02/05
P I 4	47.567,51	48.939,11
P I 3	34.850,07	35.854,47
P I 2	29.761,86	30.619,86
P I 1	27.219,65	28.004,45

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SUCCESSIVO AL CCNL PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENAC QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

In data 30 maggio 2007 alle ore 11,45 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente
Avv. Massimo Massella Ducci Teri (firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
FP CGIL (firmato)	**CGIL** (firmato)
FIT CISL (firmato)	**CISL** (firmato)
UIL TRASPORTI (firmato)	**UIL** (firmato)
UIL PA (firmato)	
SALC/SULT (firmato)	**CONFSAL** (firmato)
USPPI/APAC (firmato)	**USPPI** (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro successivo al CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SUCCESSIVO AL CCNL PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE (ENAC) QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

INDICE

NOTA INTRODUTTIVA AL CCNL

I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari dei professionisti di prima qualifica professionale, una risorsa fondamentale per il perseguimento della missione istituzionale dell'ente, finalizzata al continuo miglioramento e mantenimento della sicurezza del volo. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici, secondo la rispettiva professione da essi garantita all'ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare.

Al personale di cui al presente CCNL sono attribuite le attività professionali in conformità alle previsioni di cui alle vigenti normative di legge ed alle norme statutarie e regolamentari, nel rigoroso rispetto delle norme che promanano dai rispettivi ordini professionali, le quali costituiscono un vincolo primario per ciascun professionista.

L'attività dei professionisti all'interno dell'ente, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità. Pertanto, il professionista assume direttamente la responsabilità dei propri atti professionali.

Ciò posto, le parti rilevano che l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si inscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi, in coerenza con la missione dell'ENAC e con le sue funzioni istituzionali.

Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si svolga nel rispetto delle vigenti norme statutarie e regolamentari.

Sotto questo profilo i professionisti si raccordano ai diversi livelli direzionali per l'individuazione di indirizzi, obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

In un contesto generale di relazioni organizzative ispirate ai principi del coordinamento e della integrazione funzionale, nella definizione degli indirizzi sull'esercizio delle funzioni specifiche di ogni area professionale sono garantiti adeguati momenti di partecipazione, che coinvolgano i professionisti destinatari degli stessi.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto

1. Il presente CCNL è stipulato in attuazione dell'art. 29, comma 2 del CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 19/02/2007.

2. Il presente CCNL integra la disciplina contenuta nel Titolo VI del CCNL sottoscritto il 19/02/2007 (Separata sezione per i professionisti della seconda qualifica professionale), avente per oggetto i professionisti a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 77, comma 3 del CCNL 19/12/2001, i cui contenuti professionali sono individuati nell'allegato 1 al presente CCNL.

3. L'espressione "professionista/i", salvo diversa previsione, designa d'ora in avanti ed agli effetti del presente CCNL, il personale dipendente di cui al comma 2.

4. Il riferimento al CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 19/02/2007 è riportato nel testo del presente contratto come CCNL del 19/02/2007. Il riferimento al CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto in data 19/12/2001 è riportato nel testo del presente contratto come CCNL del 19/12/2001. Il riferimento al CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC biennio economico 2000-2001 sottoscritto in data 18/02/2002 è riportato nel testo del presente contratto come CCNL del 18/02/2002.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 2
Relazioni sindacali per i professionisti

1. Il sistema delle relazioni sindacali disciplinato al titolo II del CCNL del 19/02/2007 è unico per il personale non dirigente e per i professionisti. Fatta eccezione per le materie oggetto di relazioni sindacali, la richiamata disciplina contenuta nel titolo II, esplica i suoi effetti anche nei confronti dei professionisti destinatari del presente CCNL. Operano anche nei confronti dei professionisti gli istituti previsti nell'ambito del titolo II del CCNL del 19/12/2001, con particolare riferimento al comitato per le pari opportunità, al comitato per il mobbing ed agli organismi di cui all'art. 9 del CCNL del 19/12/2001.

2. Nell'ambito dell'unico sistema delle relazioni sindacali definito nel titolo II del CCNL del 19/02/2007, sono individuate, nei successivi commi, le specifiche materie oggetto di relazioni sindacali riguardanti i professionisti.

3. Sono regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 4 del CCNL del 19/02/2007 con i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) del CCNL del 19/12/2001 le seguenti materie:

   a) criteri per la ripartizione e l'utilizzazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 14 per le finalità e secondo la disciplina di cui all'art.15;

   b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei professionisti;

   c) criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente correlata ai risultati ed alla realizzazione di specifici progetti;

d) criteri generali per la definizione di standard formativi ai fini dell'attribuzione, ove prevista, di quote di retribuzione accessoria collegate all'arricchimento professionale.

4. Sono oggetto di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL del 19/12/2001 con i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) del CCNL del 19/12/2001 le seguenti materie:

   a) criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di cui all'art. 84 del CCNL del 19/12/2001;

   b) criteri generali che informano le procedure di valutazione, di cui all'art. 85 del CCNL del 19/12/2001;

   c) criteri generali che informano le procedure per l'attribuzione dei livelli economici di professionalità, di cui all'art 4.

5. Sono oggetto di informazione preventiva di cui all'art. 6 del CCNL del 19/12/2001 ai soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) del CCNL del 19/12/2001, le seguenti materie:

   a) implicazioni delle innovazioni tecnologiche ed organizzative sulle condizioni in cui si svolge l'attività professionale;

   b) programmi di formazione e aggiornamento dei professionisti;

   c) atti di gestione, aventi valenza generale, riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro dei professionisti.

6. Sono oggetto di informazione successiva di cui all'art. 6 del CCNL del 19/12/2001 ai soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) del CCNL del 19/12/2001, le seguenti materie:

   a) valutazione dell'attività dei professionisti e dei relativi risultati;

   b) assegnazione degli incarichi di cui all'art. 83 del CCNL 19/12/2001.

7. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 82 del CCNL 19/12/2001.

TITOLO III
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 3
Sistema di classificazione

1. Sono confermati i contenuti professionali e le relative declaratorie dei professionisti, secondo le previsioni dell'allegato 1.

2. Il riparto della dotazione organica complessiva tra le singole aree professionali presenti nella qualifica è determinato dall'ENAC, sentiti i soggetti sindacali di cui all'art. 13, comma 2, lett. a) del CCNL del 19/12/2001.

3. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 77 del CCNL 19/12/2001.

Art. 4
Livelli economici di professionalità

1. Nell'ambito del sistema di classificazione di cui all'art. 3, i livelli economici di professionalità individuano livelli crescenti di competenza professionale nello svolgimento delle funzioni proprie di cui all'allegato 1. Il passaggio dei professionisti ai livelli economici immediatamente successivi si realizza mediante progressione economica.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si sviluppa, a partire dal trattamento tabellare iniziale corrispondente al primo livello, con l'acquisizione in sequenza dei successivi livelli economici, secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella 1. Dopo il livello economico "quarto" è istituito un nuovo livello economico denominato "quarto-super", il cui differenziale retributivo - rispetto al trattamento tabellare annuo lordo di cui alla tabella 4 allegata al CCNL 19/02/2007 (biennio economico 2004-2005) stabilito per il livello quarto - è fissato in € 2.485,00.

3. Il primo livello economico è individuato quale livello iniziale di accesso alla qualifica e si caratterizza come periodo di acquisizione

di specifiche competenze professionali e di esperienza nei concreti contesti operativi, propedeutico alla successiva progressione economica.

4. Per il passaggio ai livelli immediatamente successivi, sono stabiliti i seguenti requisiti:

   a) il compimento dei periodi minimi di effettivo servizio nel livello precedente, stabiliti in 2 anni per i passaggi dal primo al secondo livello, 3 anni per i passaggi dal secondo al terzo livello, 5 anni per i passaggi dal terzo al quarto livello, 7 anni per i passaggi dal quarto livello al quarto-super;

   b) l'assenza di valutazioni negative.

5. Le procedure ed i criteri di selezione per il passaggio ai livelli economici immediatamente successivi, nonché eventuali ulteriori requisiti oltre quelli di cui al comma 4, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 19/12/2001.

6. Nella definizione dei criteri di cui al comma 5 per il passaggio dal primo al secondo livello, si tiene conto, fermi restando i requisiti di cui ai commi 4 e 5:

   a) dell'esperienza acquisita nel primo livello;

   b) degli esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 85 del CCNL 19/12/2001;

   c) di altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza.

7. Nella definizione dei criteri di cui al comma 5, per il passaggio dal secondo al terzo livello, dal terzo al quarto e dal quarto al quarto-super, si tiene conto, fermi restando i requisiti di cui ai commi 4 e 5:

   a) degli esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista ai sensi dell'art. 85 del CCNL 19/12/2001, con riferimento ad un periodo pluriennale;

   b) del conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza;

   c) dell'esperienza acquisita nel livello di appartenenza immediatamente inferiore;

d) di altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza.

8. E' in facoltà dell'ente ridurre di un anno i tempi minimi di permanenza di cui al comma 4, lett. a), secondo criteri prestabiliti.

9. In sede di prima attuazione della disciplina di cui al presente articolo, i tempi minimi di cui al comma 4 lett. a) sono ridotti a 6 mesi per i passaggi dal primo al secondo livello, a 1 anno per i passaggi dal secondo al terzo livello, a 3 anni per i passaggi dal terzo al quarto, a 5 anni per i passaggi dal quarto al quarto-super. Si considera equivalente al predetto requisito dei 5 anni, il servizio effettivo di almeno 13 anni, anche non continuativi, presso l'Enac o presso le amministrazioni ivi confluite all'atto della sua istituzione, nella seconda qualifica professionale. Il presente comma si applica per una sola volta esclusivamente nei confronti dei professionisti in servizio alla data del 31/12/2005.

10. In stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento dei servizi, di innovazione, di maggiore efficienza, il finanziamento dei passaggi di livello economico, ivi compresi quelli di cui al comma 9, avviene entro i limiti delle risorse certe e stabili del fondo di cui all'art. 14.

11. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, gli artt. 89 e 90 del CCNL 19/12/2001.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 5
Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, i professionisti assicurano la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale. L'ente pone in essere misure atte ad assicurare la continuità dell'attività e la presenza nella struttura operativa compatibilmente con il calendario degli impegni esterni e specifiche modalità che tengano conto delle esigenze delle diverse aree professionali.

2. La presenza in servizio del professionista è articolata, di norma, su cinque giorni a settimana, fermi restando in ogni caso gli obblighi di continuità della prestazione, di raccordo con la struttura di appartenenza, di garanzia della prestazione per far fronte ad esigenze eccezionali derivanti dal contesto operativo dell'ente. Qualora, in relazione alle predette esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al professionista deve essere comunque garantito, una volta cessate le stesse esigenze, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico.

3. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 78 del CCNL 19/12/2001.

Art. 6
Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale

1. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui all'art. 79, comma 5 del CCNL RAI del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali del 14/7/1997, così come sostituito dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001, l'ente può associarsi in convenzione con altri enti ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

2. La società di assicurazione sarà scelta con apposita gara, anche attraverso l'indizione di una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL, che dovrà prevedere comunque la possibilità per il professionista di ampliare la copertura assicurativa con versamento di una quota individuale.

3. Il presente articolo integra l'art. 79 del CCNL 14/7/1997, come modificato dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001.

Art. 7
Obiettivi e strumenti della formazione e dell'aggiornamento professionale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'ente come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei professionisti, anche in relazione alle direttive impartite in materia dal ministro per la funzione pubblica.

3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione, relative a ciascun'area professionale, in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo, nonché alla vigente normativa in materia ed alle direttive impartite dai competenti soggetti istituzionali. Le

iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 2, comma 3, lett. b), anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi, anche individuali, che tengano conto delle specifiche esigenze formative richieste dalla posizione coperta, anche ai fini del mantenimento delle competenze già acquisite, viene concordata dall'ente con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di aggiornamento professionale svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

7. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo, l'ente si avvale delle proposte formulate da eventuali organismi costituiti ai sensi dell'art. 9 del CCNL 19/12/2001.

8. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 86 del CCNL 19/12/2001.

CAPO II
NORME DISCIPLINARI

Art. 8
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Ai sensi dell'art. 80, comma 2 del CCNL 19/12/2001, ai professionisti destinatari del presente CCNL continuano ad

applicarsi le disposizioni in materia disciplinare previste dagli articoli da 85 a 89 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.

2. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

3. Al di fuori dei casi previsti nel comma 2, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

4. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione ai professionisti della sanzione prevista dall'art. 87 del CCNL RAI del personale non dirigente stipulato il 14/7/1997 come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 6, lett. f) e 7, lett. c) e d) dello stesso art. 87, non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

7. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, Codice di Procedura Penale. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al professionista, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 7.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 87, comma 6 lettera f) e comma 7, lett. c) e d) del CCNL 14/7/1997, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

11. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 10, è reinquadrato, nella qualifica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

12. L'art. 87, comma 7, lett. c), punto 1) del CCNL 14/7/1997 è così riformulato: "1) per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16/1992". Alla stessa lett. c), dopo il punto 2), è inoltre aggiunto il seguente punto: "3) per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001".

Art. 9
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il professionista che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il professionista può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a

procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 87, commi 6 e 7 del CCNL 14/7/1997.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 8, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare della qualifica di appartenenza, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 8, commi 7 e 8, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 8, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al professionista precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i

periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 88 del CCNL del 14/7/1997.

Art. 10
Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

Art. 11
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui all'art. 25 del CCNL del 19 febbraio 2007 viene adottato anche con riferimento ai professionisti destinatari del presente CCNL.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PROFESSIONISTI

Art. 12
Struttura della retribuzione dei professionisti

1. La retribuzione dei professionisti - tenuto conto del conglobamento della indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare di cui all'art. 30, comma 3 del CCNL del 19/02/2007 - si articola nelle seguenti voci:

   a) stipendio tabellare correlato ai livelli economici di professionalità;

   b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

   c) tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 13;

   d) retribuzione di posizione connessa all'espletamento degli incarichi di cui all'art. 83 del CCNL 19/12/2001;

   e) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 92, comma 2, lett. b) del CCNL 19/12/2001;

   f) indennità aeronautica, ai sensi dell'art. 84 del CCNL del 14/7/1997;

   g) indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica, ai sensi dell'art. 93 del CCNL 19/12/2001;

   h) indennità professionale, ai sensi dell'art. 92, comma 2, lett. f) del CCNL 19/12/2001;

   i) altre indennità o emolumenti spettanti in base a specifiche disposizioni di legge o al presente contratto.

2. La retribuzione giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22; la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.

3. Ai professionisti, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni vigenti.

4. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 87 del CCNL del 19/12/2001.

Art. 13
Tredicesima mensilità

1. L'ente corrisponde ai professionisti una tredicesima mensilità nella prima decade di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari alla retribuzione individuale mensile, spettante al professionista nel mese di dicembre. La predetta retribuzione è pari alle voci della retribuzione di cui all'art. 12 comma 1 lettere a), b) spettanti nel mese di dicembre

3. Nel caso dei passaggi di livello economico di cui all'art. 4 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese; essa è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al professionista nel mese contiguo a servizio intero.

6. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

8. La disciplina di cui al presente articolo sostituisce l'art. 87, commi 5, 6 e 7 del CCNL 19/12/2001.

Art. 14
Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale

1. E' costituito il fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale (d'ora in avanti "fondo") a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui il presente CCNL viene sottoscritto.

2. Il fondo è costituito con una quota pari al 27% delle risorse storiche - di pertinenza dei professionisti destinatari del presente CCNL - del previgente fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti, come determinate ai sensi, dell'art. 5, comma 1 del CCNL 18/2/2002 e dell'art. 91, comma 1, lett. a), b) del CCNL 19/12/2001.

3. In continuità con le precedenti disposizioni contrattuali, per ciascun esercizio finanziario il fondo può altresì essere alimentato, nell'ambito della capacità di bilancio dell'ente ed alle condizioni previste dal CCNL o da disposizioni di legge, come segue:

   a) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, secondo le indicazioni del comma 4;

   b) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

   c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001;

   d) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

   e) con una frazione non inferiore al 40% dei ricavi derivanti dalla tariffazione delle diverse attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, conseguenti agli incarichi conferiti ai professionisti, determinando la quota della percentuale di cui sopra da destinare al presente fondo, previo accertamento dei correlati incrementi di produttività, attraverso il coefficiente di riparto indicato nell'allegata tabella 1, evitando in ogni caso

duplicazioni di risorse tra i diversi fondi del personale dell'ente previsti dai diversi CCNL;

f) risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento dei professionisti comunque cessati dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun professionista cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L' importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;

g) le risorse di cui all'art. 91, comma 2 del CCNL 19/12/2001 ed all'art. 5, comma 2 del CCNL 18/2/2002, nel rispetto dei limiti e dei vincoli di destinazione ivi stabiliti;

h) le risorse derivanti dall'attuazione della disciplina di cui all'art. 91 comma 3 del CCNL 19/12/2001, come confermata ed integrata ai commi 6 e 7 del presente articolo.

4. Le risorse di cui al comma 3, lett. a) possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai

quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno dei professionisti, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche dei professionisti, l'ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997, valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei professionisti da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

6. Ai fini della valutazione delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei professionisti, ai sensi del comma 5, l'ente utilizza, quale parametro di riferimento, l'aumento delle entrate proprie derivante dall'accrescimento delle prestazioni dei professionisti e dal conseguente incremento quali-quantitativo dei servizi prestati, tenendo comunque conto dell'andamento delle spese di gestione e dei limiti all'incremento delle stesse previsti dalle vigenti disposizioni. A tal fine, l'ente può destinare una percentuale non superiore all'1% del monte salari dell'anno 2001, relativo ai professionisti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla retribuzione di risultato dei professionisti, previa valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti da ciascun professionista. Esse sono inoltre erogate a consuntivo previo accertamento dei livelli di incremento delle entrate e dei servizi effettivamente raggiunti in relazione agli standard predefiniti.

7. Ai fini dell'applicazione dell'art. 1, commi 189 e seguenti della legge 23 dicembre 2005, n. 266, che stabilisce un limite di crescita ai fondi unici di ente, si dovrà tenere conto degli effetti della suddivisione del preesistente fondo di cui al comma 2 operata dal presente articolo. In ogni caso, il valore complessivo dei due distinti fondi di nuova costituzione dei professionisti di prima e seconda qualifica non potrà superare il corrispondente valore di riferimento individuato ai sensi della richiamata disposizione di legge.

8. Nel fondo di cui al presente articolo, confluiscono anche le ulteriori risorse di cui dell'art. 32, comma 1 del CCNL del 19/02/2007 (biennio economico 2002-2003) e di cui all'art. 5 del CCNL del 19/02/2007 (biennio economico 2004-2005), con la decorrenza ivi prevista.

9. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 91 del CCNL 19/12/2001, come integrato dall'art. 5, comma 1 del CCNL del 18/02/2002 (CCNL personale non dirigente per il biennio economico 2000-2001).

Art. 15
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale

1. Il Fondo di cui all'art. 14 è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'attività dell'ENAC e di qualità dei servizi istituzionali, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, il Fondo di cui all'art. 14 è utilizzato per:

   a) l'attribuzione dell'indennità di posizione ai professionisti cui siano stati conferiti i relativi incarichi ai sensi dell'art. 83 del CCNL 19/12/2001; il valore della predetta indennità può variare da un minimo di 6.197,48 euro ad un massimo di 15.493,71 euro annui lordi ed assorbe l'indennità di cui alla successiva lett. f), fino alla concorrenza delle misure corrispondenti alla pregressa indennità di impiego; al cessare dei predetti incarichi, si riconferma la corresponsione dell'indennità di cui alla successiva lettera f);

   b) l'attribuzione dei compensi correlati alla retribuzione di risultato; i predetti compensi sono attribuiti ai professionisti delle singole branche professionali sulla base della verifica del grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati dall'ente, nell'ambito di piani e programmi di attività che comunque comportino la partecipazione attiva dei professionisti stessi e tenendo conto del sistema di valutazione e controllo adottato secondo i principi del d. lgs. 286/1999;

   c) l'erogazione dei compensi correlati alle risorse di cui all'art. 82, comma 3, lett. d), come ad esempio quelli previsti dall'art. 18 della legge 109/1994 e successive modifiche e integrazioni;

d) l'erogazione dell'indennità aeronautica, secondo la disciplina dell'art. 84 del CCNL del 14/7/1997 per il personale delle specifiche tipologie professionali;

e) l'erogazione di specifiche indennità, non cumulabili con l'indennità aeronautica di cui al precedente punto d), correlate allo svolgimento prolungato di attività in condizioni di pericolo, rischio o disagio particolarmente rilevanti; i relativi valori sono stabiliti percentualmente, in sede di contrattazione integrativa, con riferimento alle misure fissate per la predetta indennità aeronautica, tenendo conto delle specificità professionali e della conseguente rilevanza delle diverse aree di rischio, disagio o pericolo;

f) l'erogazione dell'indennità professionale, secondo la disciplina ed i valori definiti in sede di contrattazione integrativa, riutilizzando le risorse già destinate alla indennità di impiego secondo la disciplina dell'art. 84 del CCNL del 14/7/1997 per il personale delle specifiche tipologie professionali, nonché le ulteriori risorse destinate in sede di contrattazione integrativa;

g) l'erogazione della indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art. 93 del CCNL 19/12/2001;

h) la corresponsione dell'indennità di bilinguismo al personale dell'area dei professionisti in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, applicando la medesima disciplina prevista per il restante personale di cui all'art. 74-bis del CCNL 19/12/2001;

i) il finanziamento dei passaggi di livello economico con risorse certe e stabili ai sensi dell'art. 4, comma 10; gli importi utilizzati per il finanziamento dei passaggi di livello economico dei professionisti cessati dal servizio sono riacquisiti nelle disponibilità del fondo dalla data di decorrenza delle cessazioni.

3. Le risorse destinate agli utilizzi di cui al comma 2, fatta eccezione per i compensi correlati ai risultati, devono essere integralmente utilizzate. Qualora non siano integralmente utilizzate, le eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

4. Il presente articolo sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'art. 92 del CCNL 19/12/2001, come integrato dall'art. 5 del CCNL 18/02/2002.

TITOLO VI
PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 16
Integrazione alla disciplina sul trattamento di trasferimento dei professionisti

1. L'ente definisce i criteri applicativi della disciplina di cui all'art. 91, comma 1 del CCNL sottoscritto il 14/7/1997, previa informazione ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 19/12/2001 come integrato dall'art. 6 del CCNL del 19/02/2007. In sede di definizione dei suddetti criteri e nei limiti delle somme già destinate a tale specifica finalità, viene altresì verificata la possibilità di stabilire limiti e condizioni per una maggiorazione della indennità di cui alla lett. a) del citato comma 1, finalizzata esclusivamente a salvaguardare la retribuzione in godimento dei professionisti trasferiti.

2. Il presente articolo integra la disciplina sul trattamento di trasferimento dei professionisti di cui all'art. 91 del CCNL sottoscritto il 14/7/1997.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, si fa fronte nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 17
Conferma di discipline precedenti

1. Al professionista riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei professionisti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate per i professionisti destinatari della presente Sezione, in quanto compatibili, le disposizioni dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate: CCNL per il personale non dirigente relativo al biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 18/02/2002; CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 sottoscritto il 19/12/2001.

TABELLA 1
COEFFICIENTE DI RIPARTO DELLE RISORSE

Il coefficiente di cui alla presente tabella viene utilizzato di anno in anno per il riparto delle risorse complessivamente stanziate per professionisti di prima e seconda qualifica.

Tali risorse sono previste rispettivamente da: art. 15, comma 2 lett. e) del presente CCNL e art. 83, comma 2, lett. e) del CCNL relativo all'Area dirigenziale dell'Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

Esso è determinato come segue:

$$COEFF = \frac{PROF\ (2) \times RETR\ (2)}{[PROF\ (1) + PROF\ (2)] \times RETR}$$

Legenda:

COEFF	=	coefficiente di riparto da moltiplicare alle risorse correlate ai ricavi derivanti dalla tariffazione delle attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, complessivamente stanziate per il fondo dei professionisti di prima qualifica professionale e per il fondo dei professionisti di seconda qualifica professionale, al fine di ottenere la quota da destinare al fondo dei professionisti disciplinati dal presente CCNL.
PROF (1)	=	numero di professionisti di prima qualifica professionale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, in servizio al 31/12 dell'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse.
RETR (2)	=	media ponderata delle voci retributive di cui all'art. 15, comma 2, lett. a), b), d), e), f), g), riferita all'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse, relativa ai professionisti di seconda qualifica professionale.
PROF (2)	=	numero di professionisti di seconda qualifica professionale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, in servizio al 31/12 dell'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse.
RETR	=	media ponderata delle voci retributive di cui all'art. 83, comma 2, lett. a), b), d), e), f), g) del CCNLrelativo all'Area dirigenziale dell'Enac per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 e di cui all'art. 15, comma 2, lett. a), b), d), e), f), g) riferita all'anno che precede quello in cui si effettua il riparto delle risorse, relativa ai professionisti di prima e seconda qualifica professionale.

ALLEGATO 1
DECLARATORIE DELLA SECONDA QUALIFICA PROFESSIONALE E RELATIVI PROFILI

Appartengono alla seconda qualifica professionale i professionisti diplomati abilitati all'esercizio delle relative professioni, con iscrizione ai pertinenti collegi. I professionisti della seconda qualifica sono organizzati nelle seguenti aree professionali: periti, geometri.

I professionisti della seconda qualifica professionale svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze approfondite e specialistiche di elevato livello nell'ambito professionale di competenza (la cui base teorica è acquisibile mediante diploma ed iscrizione ad ordine o registro professionale), ed un grado di esperienza pluriennale con necessità di aggiornamento continua;
- attività professionale a contenuto discrezionale ed attività di supporto e consulenza interna, con assunzione diretta di responsabilità e possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;
- problematiche lavorative di elevata complessità richiedenti integrazione ed elaborazione di conoscenze, conoscenza di casi concreti, ricerca ed individuazione di soluzioni innovative;
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, nonché relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale.

Appartengono, ad esempio, alla qualifica i profili di Perito, Geometra.

Il presente allegato sostituisce, per i professionisti destinatari del presente CCNL, l'allegato A al CCNL 19/12/2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto della esigenza di procedere alla definizione di un testo unificato delle disposizioni relative ai professionisti, che consenta una raccolta sistematica delle disposizioni dei precedenti CCNL ad essi applicabili.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, nel confermare l'unitarietà sotto i profili organizzativo e funzionale dei professionisti appartenenti alla prima ed alla seconda qualifica, concordano sulla necessità di un successivo approfondimento del problema della loro collocazione contrattuale. Sono pertanto concordi nel ritenere che vada mantenuto l'attuale collegamento tra le due qualifiche, con particolare riguardo all'equilibrio ed alla correlazione tra i trattamenti economici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

La disciplina di cui all'art. 99 del CCNL personale non dirigente RAI sottoscritto il 14/7/1997 è applicata nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

In considerazione delle funzioni assegnate all'Enac nel campo della sicurezza dei voli e tenuto conto della necessità di assicurare elevati standard di qualità nei servizi ispettivi e di verifica su infrastrutture, aeromobili e personale, nonché nei relativi servizi di staff e di supporto, le parti auspicano che sia data un'adeguata soluzione legislativa al problema del riconoscimento, al personale dell'ente inviato in missione, della relativa indennità, anche tenuto conto dei recenti interventi del legislatore sulla specifica materia, con riferimento al settore delle ispezioni sul lavoro (si veda, al riguardo, l'art. 1, comma 213-bis della legge 23/12/2005, n. 266).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, nel ricordare che l'impegno di lavoro dei professionisti non è definibile in termini di "debito/credito orario", sono tuttavia concordi nel riaffermare gli obblighi di presenza in servizio per assicurare la continuità della prestazione, di costante raccordo con i livelli direzionali della struttura di appartenenza per il conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa, di garanzia della prestazione e disponibilità a fornire il proprio contributo al fine di far fronte ad eventi eccezionali derivanti dal contesto operativo dell'ente.

Le parti concordano altresì che non sono applicabili clausole di contratto integrativo in contrasto o difformi dalle disposizioni del CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti precisano che, tra le indennità e gli emolumenti di cui all'art. 12, comma 1, lett. i), sono comprese anche le specifiche indennità non cumulabili con l'indennità aeronautica, correlate allo svolgimento prolungato di attività in condizioni di pericolo, rischio o disagio particolarmente rilevanti, nonché gli eventuali assegni ad personam riconosciuti sulla base di disposizioni di legge o di CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti ritengono che, nel prossimo rinnovo contrattuale, vada affrontato il problema di una più compiuta definizione della base utile ai fini del TFR, anche attraverso una riconsiderazione e semplificazione dell'attuale struttura retributiva, valutando contestualmente eventuali ulteriori elementi da prendere in considerazione a tali fini.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'art. 31, comma 4, del CCNL del 19/02/2007 le parti condividono l'obiettivo di una omogeneità nella definizione della quota di IIS conglobata utile ai fini dell'indennità di anzianità. A tal fine, concordano di affrontare la questione in sede di definizione del prossimo rinnovo contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti precisano che l'art. 14, comma 7 esplica i suoi effetti fintantoché avrà vigenza la norma della legge finanziaria ivi richiamata.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si precisa che il riferimento all'ampliamento della copertura assicurativa eventualmente a carico dei Professionisti di cui all'art. 6 del presente CCNL deve intendersi limitato alla sola ipotesi di "colpa grave", così come concordato tra l'Enac e le OOSS, ferma restando la copertura assicurativa della "colpa" di cui all'art. 79 del CCNL 1998/2001.
La CGIL-FP. la FIT-CISL, la UIL-PA. la UIL-Trasporti e l'USPPI-APAC precisano, altresì che la sottoscrizione del presente CCNL non comporta alcuna rinuncia ai diritti ad oggi quesiti dai Professionisti.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL-CISL-UIL

In continuità con le precedenti disposizioni contrattuali CGIL-CISL-UIL ritengono che l'art. 14 punto 3 lettera e) del presente CCNL troverà applicazione attraverso il coefficiente di riparto indicato nella tabella 1 soltanto per la quota di tariffazione destinata sul fondo dei professionisti ai sensi di quanto stabilito dagli articoli 64 lettera g) e 91 lettera g) del CCNL ENAC 19/12/2001.

SdL intercategoriale, pur riconoscendo la necessità di distribuire le figure contrattuali dei professionisti su due livelli retributivi distinti, come avvenuto fino ad oggi, non condivide la necessità di una loro suddivisione su aree contrattuali separate.
Al contrario, pur nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, si ravvisa l'esigenza di un´unica previsione contrattuale che non costituisca ostacolo ad una futura definizione del Ruolo Unico Professionale per i "professionisti dipendenti" della P.A.
Pertanto questa Organizzazione Sindacale ritiene di sottoscrivere il contratto di cui trattasi nella previsione di attivare tutte le iniziative necessarie ad ottenere la collocazione nella stessa area contrattuale dei professionisti di prima e di seconda qualifica.

SdL Intercategoriale

07A05149

AUGUSTA IANNINI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G703133/1) Roma, 2007 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
00041	**ALBANO LAZIALE (RM)**	LIBRERIA CARACUZZO	Corso Matteotti, 201	06	9320073	93260286
60121	**ANCONA**	LIBRERIA FOGOLA	Piazza Cavour, 4-5-6	071	2074606	2060205
81031	**AVERSA (CE)**	LIBRERIA CLA.ROS	Via L. Da Vinci, 18	081	8902431	8902431
70124	**BARI**	CARTOLIBRERIA QUINTILIANO	Via Arcidiacono Giovanni, 9	080	5042665	5610818
70121	**BARI**	LIBRERIA EGAFNET.IT	Via Crisanzio, 16	080	5212142	5243613
13900	**BIELLA**	LIBRERIA GIOVANNACCI	Via Italia, 14	015	2522313	34983
40132	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA EDINFORM	Via Ercole Nani, 2/A	051	4218740	4210565
40124	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA - LE NOVITÀ DEL DIRITTO	Via delle Tovaglie, 35/A	051	3399048	3394340
21052	**BUSTO ARSIZIO (VA)**	CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO	Via Milano, 4	0331	626752	626752
91022	**CASTELVETRANO (TP)**	CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA	Via Q. Sella, 106/108	0924	45714	45714
95128	**CATANIA**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via F. Riso, 56/60	095	430590	508529
88100	**CATANZARO**	LIBRERIA NISTICÒ	Via A. Daniele, 27	0961	725811	725811
66100	**CHIETI**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Asinio Herio, 21	0871	330261	322070
22100	**COMO**	LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI - DECA	Via Mentana, 15	031	262324	262324
87100	**COSENZA**	LIBRERIA DOMUS	Via Monte Santo, 70/A	0984	23110	23110
50129	**FIRENZE**	LIBRERIA PIROLA già ETRURIA	Via Cavour 44-46/R	055	2396320	288909
71100	**FOGGIA**	LIBRERIA PATIERNO	Via Dante, 21	0881	722064	722064
03100	**FROSINONE**	L'EDICOLA	Via Tiburtina, 224	0775	270161	270161
16121	**GENOVA**	LIBRERIA GIURIDICA	Galleria E. Martino, 9	010	565178	5705693
95014	**GIARRE (CT)**	LIBRERIA LA SEÑORITA	Via Trieste angolo Corso Europa	095	7799877	7799877
73100	**LECCE**	LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO	Via Palmieri, 30	0832	241131	303057
74015	**MARTINA FRANCA (TA)**	TUTTOUFFICIO	Via C. Battisti, 14/20	080	4839784	4839785
98122	**MESSINA**	LIBRERIA PIROLA MESSINA	Corso Cavour, 55	090	710487	662174
20100	**MILANO**	LIBRERIA CONCESSIONARIA I.P.Z.S.	Galleria Vitt. Emanuele II, 11/15	02	865236	863684

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

cap	**località**	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
80134	**NAPOLI**	LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO	Via Tommaso Caravita, 30	081	5800765	5521954
28100	**NOVARA**	EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA	Via Costa, 32/34	0321	626764	626764
90138	**PALERMO**	LA LIBRERIA DEL TRIBUNALE	P.za V.E. Orlando, 44/45	091	6118225	552172
90138	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Piazza E. Orlando, 15/19	091	334323	6112750
90145	**PALERMO**	LA LIBRERIA COMMISSIONARIA	Via S. Gregorietti, 6	091	6859904	6859904
90133	**PALERMO**	LIBRERIA FORENSE	Via Maqueda, 185	091	6168475	6177342
43100	**PARMA**	LIBRERIA MAIOLI	Via Farini, 34/D	0521	286226	284922
06087	**PERUGIA**	CALZETTI & MARIUCCI	Via della Valtiera, 229	075	5997736	5990120
29100	**PIACENZA**	NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO	Via Quattro Novembre, 160	0523	452342	461203
59100	**PRATO**	LIBRERIA CARTOLERIA GORI	Via Ricasoli, 26	0574	22061	610353
00192	**ROMA**	LIBRERIA DE MIRANDA	Viale G. Cesare, 51/E/F/G	06	3213303	3216695
00195	**ROMA**	COMMISSIONARIA CIAMPI	Viale Carso, 55-57	06	37514396	37353442
00187	**ROMA**	LIBRERIA GODEL	Via Poli, 46	06	6798716	6790331
00187	**ROMA**	STAMPERIA REALE DI ROMA	Via Due Macelli, 12	06	6793268	69940034
63039	**SAN BENEDETTO D/T (AP)**	LIBRERIA LA BIBLIOFILA	Via Ugo Bassi, 38	0735	587513	576134
10122	**TORINO**	LIBRERIA GIURIDICA	Via S. Agostino, 8	011	4367076	4367076
21100	**VARESE**	LIBRERIA PIROLA	Via Albuzzi, 8	0332	231386	830762
36100	**VICENZA**	LIBRERIA GALLA 1880	Viale Roma, 14	0444	225225	225238

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**
- **presso le librerie concessionarie indicate (elenco consultabile sul sito www.ipzs.it)**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Funzione Editoria - U.O. DISTRIBUZIONE
Attività Librerie concessionarie, Vendita diretta e Abbonamenti a periodici
Piazza Verdi 10, 00198 Roma
fax: 06-8508-4117
e-mail: editoriale@ipzs.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando il codice fiscale per i privati. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gazzetta Ufficiale Abbonamenti	Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85084117	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2007 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 257,04)	- annuale	€ **438,00**
	(di cui spese di spedizione € 128,52)	- semestrale	€ **239,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 132,57)	- annuale	€ **309,00**
	(di cui spese di spedizione € 66,28)	- semestrale	€ **167,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 383,93)	- annuale	€ **819,00**
	(di cui spese di spedizione € 191,46)	- semestrale	€ **431,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 264,45)	- annuale	€ **682,00**
	(di cui spese di spedizione € 132,22)	- semestrale	€ **357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla *Gazzetta Ufficiale* - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2007.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI

(di cui spese di spedizione € 127,00)	- annuale	€ **295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00)	- semestrale	€ **162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

(di cui spese di spedizione € 39,40)	- annuale	€ **85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60)	- semestrale	€ **53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo	€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%	€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.